

6501314
H42
h c1

STUDI TENTANG
HUBUNGAN TIMBAL-BALIK ANTARA
KEPUASAN KERJA DAN KEPUASAN HIDUP
KARYAWAN SWALAYAN DI SEMARANG



TESIS

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh derajat sarjana S-2 Magister Manajemen
Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro

Oleh:
Putut Haribowo
NIM: C4AO98071

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
2001

UPT-PUSTAK-UNDIP



Sertifikat

Saya, Putut Haribowo, yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program magister manajemen ini ataupun pada program lainnya. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya sepenuhnya di pundak saya.

Putut Haribowo
September 2001

PENGESAHAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis berjudul:

STUDI TENTANG HUBUNGAN TIMBAL-BALIK ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KEPUASAN HIDUP KARYAWAN SWALAYAN DI SEMARANG

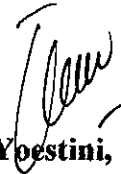
yang disusun oleh Putut Haribowo, NIM C4 AO98071
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 14 September 2001
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing Utama



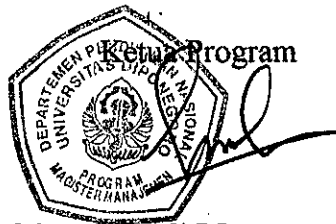
Drs. H. Wiratno, MEc

Pembimbing Anggota



Dra Ypestini, MSi

Semarang, 14 September 2001
Universitas Diponegoro
Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen



Prof. Dr. Suyudi Mangunwihardjo

MOTTO

KITA HIDUP PADA MASA YANG BERANGGAPAN
BANYAK MEMBACA AKAN MEMBUAT ORANG
MENJADI BIJAKSANA
(Oscar Wilde)

SAMA SEPERTI DALAM CINTA, DALAM LITERATUR
PUN KITA MERASA HERAN ATAS APA YANG DIPILIH
OLEH ORANG LAIN
(Andre Maurois)

ABSTRACT

This research is empirically finding out the relationship between job satisfaction and life satisfaction, and other influential variables. The data were collected by the questionnaires to the shop assistants working at supermarket in Semarang. Sampling method used in this research is multistage sampling and accidental sampling. Out of 175 questionnaires distributed to responden, 150 questionnaires returned

Base on the information of supermarkets' management, the workers frequently comes late, and their absence are high which resulted in their resignation from the company, this indicates unsatisfied workers. To analyze workers satisfaction will be an interesting research and will be usefull to the company policy.

Stuctural Equation Model (SEM) in AMOS program, was used to analyze the data. SEM is combination between analysis factor and multivariate regression. It can be concluded that sample (multistage sample and accidental sample) of workers indicated that job satisfaction influenced life satisfaction positively and significantly to the amount of 0.4 relative coefficient. On the other hand that life satisfaction influenced job satisfaction positively and significantly to the amount of 0.23 relative coefficient. The explanation above shows that relationship between job satisfaction and life satisfaction were significant and reciprocal.

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian empirik untuk mengetahui hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup, beserta faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Data yang digunakan adalah data primer yang didapat dengan melalui penyebaran angket kepada para pramuniaga di beberapa swalayan di Semarang. Metode pengambilan sampel yaitu dengan *Multistage Sampling* dan *Accidental Sampling*. Kuesioner yang disebarakan kepada responden berjumlah 175 dan yang kembali 150.

Berdasarkan informasi dari beberapa swalayan bahwa gejala sering datang terlambat, sering tidak masuk dan kemudian meninggalkan perusahaan tanpa memberitahukan sebelumnya, hal tersebut mengindikasikan ketidakpuasan para karyawan. Oleh karena itu pengkajian lebih mendalam tentang kepuasan karyawan menjadi sangat menarik untuk diteliti.

Alat analisis yang digunakan adalah '*Structural Equation Model*' (SEM), melalui program AMOS. SEM merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan hidup, dengan koefisien secara relatif sebesar 0.4 dengan tingkat signifikansi 5%. Sebaliknya kepuasan hidup berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien secara relatif sebesar 0.23, pada tingkat signifikansi 5%. Hal tersebut membuktikan bahwa hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup adalah signifikan.

KATA PENGANTAR

Kepuasan kerja dan kepuasan hidup adalah merupakan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan maupun para individu yang berperanserta di dalamnya. Oleh karena itu akan menjadi suatu bahasan yang menarik untuk dikaji lebih dalam, karena para pemeran serta di dalam perusahaan akan sangat menentukan kualitas kerja dan kualitas hidup baik bagi perusahaan maupun bagi individu.

Penelitian ini akan mengkaji hubungan timbal-balik antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup serta yang mempengaruhinya pada karyawan beberapa perusahaan swalayan di Semarang

Banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, untuk itu saya sampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak H. Drs. Wiratno, MEd dan Ibu Dra. Yoestini, MSi sebagai dosen pembimbing dalam penyusunan tesis ini.
2. Bapak VS Tripriyo, SE, MM, Bapak Suryadi Purbo, SE, Bapak Karnowahadi, SE, serta Bapak Budiono, SE, MM, yang telah banyak memberi masukan, dorongan semangat dan menjadi teman diskusi dalam banyak hal.
3. Segenap pimpinan, dosen dan staf administrasi Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
4. El. Wardani, Rangga dan Nisita yang selalu memberikan dorongan sehingga terselesaikannya tesis ini, serta pihak-pihak lain yang tidak dapat saya sebut satu persatu.

Akhirnya ucapan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmatNya, sehingga memperlancar studi saya ini. Semoga tesis ini bermanfaat bagi para peneliti dan para praktisi, serta mampu menjadi sumbangan bagi perbaikan dunia usaha dan kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Semarang,

2001

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS.....	ii
MOTTO.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....	7
2.1. Telaah Pustaka.....	7
2.1.1. Faktor-faktor eksogen yang mempengaruhi	
Kepuasan kerja.....	9
2.1.2. Faktor-faktor eksogen yang mempengaruhi	
Kepuasan Hidup.....	15
2.2. Penelitian Terdahulu.....	20
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	23
2.4. Hipotesis.....	30
2.5. Definisi Operasional Variabel.....	31

BAB III	METODE PENELITIAN.....	33
	3.1. Jenis dan Sumber Data.....	33
	3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	33
	3.3. Metode Pengumpulan Data.....	35
	3.4. Teknik Analisis.....	36
BAB IV	GAMBARAN UMUM RESPONDEN DAN ANALISIS DATA.....	45
	4.1. Gambaran Umum Responden.....	45
	4.2. Data Deskriptif.....	46
	4.3. Uji Reliabilitas dan Validitas Angket.....	47
	4.4. Proses Pengujian dan Analisis Data.....	48
	4.5. Pengujian Hipotesis.....	78
BAB V	KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN.....	89
	5.1. Pendahuluan.....	89
	5.2. Kesimpulan Hipotesis dan Masalah Penelitian.....	90
	5.3. Implikasi Teoritis.....	101
	5.4. Implikasi Manajerial.....	103
	5.5. Keterbatasan Penelitian.....	108
	5.6. Agenda Penelitian Mendatang.....	109
	DAFTAR PUSTAKA.....	111
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	114
	LAMPIRAN.....	115

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1. Variabel dan Indikator Pengukuran dan Jumlah Item	39
Tabel IV.2.1. Jumlah Sampel	46
Tabel IV.2.2. Tingkat pendidikan responden	46
Tabel IV.2.3. Status Perkawinan responden.....	46
Tabel IV.4.a. Uji Goodness of Fit Model A	51
Tabel IV.5.a. Regression Weight Model A.....	53
Tabel IV.6.a. Uji Goodness of Fit Model A telah dimodifikasi.....	55
Tabel IV.7.a. Regression Weight Model A telah dimodifikasi.....	57
Tabel IV.8.1.b. Uji Goodness of Fit Model B.....	59
Tabel IV.8.2.b. Regression Weight Model B.....	61
Tabel IV.9.a. Pengujian normalitas Model A.....	65
Tabel IV.9.b. Pengujian normalitas Model B.....	66
Tabel IV.10. Descriptive Statistics of Outliers.....	69
Tabel IV.11.a. Standardized Residual Covariance Model A.....	71
Tabel IV.11.b. Standardized Residual Covariance Model B	71
Tabel IV.12.a. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indeks Model A.....	72
Tabel IV.12.b. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indeks Model B.....	72
Tabel IV.13.a. Standardized Rgression Weight SEM Model A.....	75
Tabel IV.13.b. Standardized Rgression Weight SEM Model B.....	76
Tabel IV.14. Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1.a. Model A Kepuasan Kerja.....	26
Gambar 2.1.b. Model B Kepuasan Hidup.....	27
Gambar 4.4.1.a. Confirmatory Factor Analysis Variabel independen & dependen Model A.....	50
Gambar 4.4.1.1.a. Confirmatory Analysis Model A. telah dimodifikasi.....	54
Gambar 4.4.1.b. Confirmatory Factor Analysis Variabel independen & dependen Model B.....	58
Gambar 4.4.2.a Structural Equation Model untuk Model A.....	62
Gambar 4.4.2.b Structural Equation Model untuk Model B.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Kuesioner.....	115
Lampiran B Uji Reliabilitas & Validitas.....	116
Lampiran C Data.....	117
Lampiran D Komputasi Model A.....	118
Lampiran E Komputasi Model B	119

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada akhir-akhir ini telah terjadi perubahan *trend* demografi yang melanda seluruh dunia, seperti adanya peningkatan secara dramatis jumlah wanita yang bergabung dalam angkatan kerja, semakin lazimnya suatu keluarga dengan suami-istri bekerja, keluarga dengan orang tua tunggal, dan keluarga yang menghadapi tuntutan harus merawat orang tua mereka. Bahkan lebih dari separuh wanita yang berusia antara 15 tahun sampai 64 tahun bekerja di luar rumah dan wanita merupakan sepertiga dari angkatan kerja dunia yang dikatakan oleh Johnston (1987). Perubahan *trend* demografi tersebut membuat para peneliti tertarik untuk melakukan studi empiris tentang keterkaitan antara kedua domain kehidupan tersebut. Studi ini menghasilkan suatu penekanan kuat pada pengintegrasian kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan itu sendiri. Dalam bidang penelitian tentang *subjective well-being* (kesejahteraan subyektif), muncul pertanyaan yang berhubungan dengan masalah dampak relatif kesejahteraan kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan itu sendiri terhadap kepuasan kerja dan kepuasan hidup.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Judge & Watanabe (1993), menunjukkan bahwa kepuasan kerja selain ada hubungan dengan perasaan mudah untuk berpindah pekerjaan, pengalaman kerja, waktu jam kerja, tingkat gaji, usaha yang dirasakan, tingkat pendidikan, kondisi kerja, faktor intrinsik dan kesempatan untuk promosi, juga terdapat hubungan dengan kepuasan hidup, dan sebaliknya kepuasan hidup

mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja juga terdapat hubungan dengan umur, jenis kelamin, status perkawinan, ras, kesehatan subyektif dan gejala-gejala kesehatan secara fisik (kesehatan obyektif).

Kemudian untuk membuktikan kepuasan kerja dan kepuasan hidup saling ada hubungan satu sama lain, maka peneliti ingin mengkaji ulang sebagian variabel-variabel dalam model penelitian yang dilaksanakan oleh Judge & Watanabe (1993), yang dilakukan di lingkungan karyawan Swalayan di Semarang. Khususnya untuk jumlah jam kerja yang relatif sama sehingga tidak dimasukkan kedalam variabel, demikian pula untuk 'ras' tidak dimasukkan kedalam variabel karena obyek yang diambil relatif homogen yaitu tidak terdapat perbedaan ras dalam obyek penelitian ini. Rancangan penelitian ini dirancang untuk menguji tentang hubungan timbal-balik antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup serta faktor-faktor lain yang ada hubungannya pula.

Mengacu pada pendapat Hulin dalam Judge & Watanabe (1993) bahwa pada waktu suplai tenaga kerja melimpah yaitu pengangguran tinggi, maka pekerja akan merasa kontribusi mereka kurang bernilai, karena tenaga kerja lain di pasar tenaga kerja mau mengontribusikan tenaganya untuk tingkat penghasilan yang berlaku, karena kesempatan kerja lainpun tidak tersedia. Oleh karena itu dengan meningkatnya pengangguran pekerja cenderung mau menerima penghasilan yang diperolehnya, sehingga meningkatkan tingkat kepuasan para pekerja. Sebaliknya dengan rendahnya pengangguran dan banyak kesempatan kerja lain, akan

menurunkan kepuasan pekerja karena para pekerja akan selalu membandingkan dengan jenis dan penghasilan pekerjaan lain yang ada.

Kondisi pengangguran yang tinggi pada waktu ini di Indonesia, seharusnya para pekerja akan berusaha mempertahankan pekerjaannya, seperti memenuhi tuntutan dan peraturan yang ada di perusahaan, serta lebih setia terhadap perusahaan. Namun demikian tidak demikian yang terjadi di dalam beberapa swalayan di Semarang.

Hal ini menjadi suatu masalah bagi perusahaan, karena dapat mengganggu operasional perusahaan dan masalah tersebut tidak mudah untuk segera diatasi oleh perusahaan karena butuh waktu, tenaga dan biaya untuk pengadaan tenaga kerja yang baru tersebut. Kerugian lain bagi perusahaan adalah dalam rangka pengembangan sumber daya manusia tidak dapat efisien dan efektif karena selalu berganti-gantinya para karyawan, sehingga untuk mempunyai pramuniaga yang handal tidaklah tercapai.

Penyebab terjadinya keluar-masuknya karyawan yang relatif tinggi tersebut dapat teridentifikasi kemungkinannya yaitu melalui ketidak seimbangan antara peran-masukan yang dikontribusikan dan peran penghasilan yang diperoleh oleh para karyawan, maupun faktor lain seperti lingkungan kerja, peraturan perusahaan, kesempatan pindah pekerjaan lain serta faktor pribadi yang ada di dalam diri para karyawan, sehingga terjadi ketidak puasan oleh karyawan.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan wawancara di beberapa swalayan di Semarang diperoleh informasi bahwa karyawan, khususnya pramuniaga, mengalami keluar-masuk relatif tinggi, serta meninggalkan perusahaan tanpa memberi tahu sebelumnya dan biasanya diawali dengan tingkat keterlambatan datang serta tingkat absensi yang relatif tinggi pula. Gejala ini perlu dicermati yaitu adanya ketidakpuasan karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengkaji lebih jauh faktor-faktor apa saja yang ada hubungannya dengan kepuasan para karyawannya.

Kepuasan karyawan itu sendiri dapat ditelaah melalui dua domain yaitu kepuasan kerja dan kepuasan hidup para karyawan. Hal ini menjadi penting karena sebagai karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya saja, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi kehidupan karyawan itu sendiri serta dipengaruhi oleh kondisi atau lingkungan di luar perusahaan. Dari kedua domain yang mempunyai hubungan timbal-balik tersebut serta hubungannya dengan variabel-variabel lainnya, diharapkan dapat diketahui pula faktor-faktor yang perlu dicermati lebih jauh oleh perusahaan dalam rangka pengembangan sumber daya perusahaan khususnya sumber daya manusianya.

Dari uraian di atas maka pertanyaan-pertanyaan yang muncul dalam penelitian ini adalah:

- a. Indikator-indikator apa yang membentuk variabel-variabel laten dalam penelitian ini.

- b. Variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan hidup.
- c. Bagaimana hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara spesifik hanya dikonsentrasikan pada studi tentang hubungan timbal-balik antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Serta hubungannya dengan variabel-variabel yang lainnya. Untuk menjawab beberapa masalah yang diajukan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup secara timbal balik, agar dapat diketahui seberapa jauh hubungan antar keduanya, sehingga dapat menjadi acuan kebijakan perusahaan.
2. Menganalisis signifikansi variabel-variabel yang ada hubungannya dengan kepuasan kerja dan kepuasan hidup para karyawan khususnya para pramuniaga swalayan di Semarang. Dengan diketahuinya hubungan masing-masing variabel-variabel tersebut maka perusahaan dapat menentukan pula kebijakannya secara tepat pada masa sekarang dan masa yang akan datang.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kepuasan kerja mempengaruhi banyak faktor di dalam perusahaan seperti kinerja perusahaan, *labor turnover*, dan tingkat absensi Davis & Newstrom (1985); Luthans (1995); Robbins (1996).

Hasil penelitian tentang hubungan timbal-balik kepuasan kerja dan kepuasan hidup dimaksudkan dapat dimanfaatkan oleh:

Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja para karyawannya serta pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasinya melalui kepuasan kerja dan kepuasan hidup.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Telaah Pustaka

Untuk memahami arti kepuasan terdapat beberapa pendekatan teori yang melandasinya yaitu sebagai berikut:

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Maslow (1954) manusia memiliki dorongan baik primer maupun sekunder yang berguna untuk memberikan motivasi. Dorongan primer berasal dari kebutuhan-kebutuhan fisiologis dan diarahkan kepada kelangsungan hidup, seperti rasa lapar, haus, kebutuhan seksual. Dorongan sekunder meliputi keamanan yang nampak dari pekerjaan, suatu perlindungan, dan kebebasan dari rasa takut, struktur hukum, dan tertib organisasi. Kemudian kebutuhan akan cinta, kasih sayang, dan rasa identitas atau rasa bersatu dalam kelompok. Dorongan ketiga, adalah harga diri yang diwakili oleh suatu kebutuhan akan perlunya percaya pada diri sendiri, memiliki keyakinan serta keunggulan dalam kelompok yang ditumbuhkan oleh perasaan berprestasi dan kebutuhan untuk memperoleh prestise atau nama baik. Akhirnya dimunculkan konsep aktualisasi diri, yaitu suatu kebutuhan untuk mencapai tahap perkembangan pribadi yang lebih tinggi atau untuk mencapai cita-cita.

Vroom(1964), menambahkan sebuah dimensi lain pada teori kepuasan kerja. Ia berpendapat, bahwa pemilihan sebuah pekerjaan mula-mula dimotivasi oleh 'hasil tingkat pertama', yaitu uang atau imbalan. Dibalik hasil tingkat pertama yang dirasakan sebagai suatu subyektif oleh pekerja adalah 'hasil tingkat kedua' yang boleh jadi merupakan sifat dari pekerjaan itu sendiri. Seperti martabat dan kekuasaan atau sesuatu yang bisa

diperoleh dengan bantuan hasil tingkat pertama tadi, sedang harapan merupakan faktor ketiga. Semakin tinggi harapan untuk mencapai sasaran sekunder (hasil tingkat kedua), semakin tinggi pula nilai sasaran primer (hasil tingkat pertama), maka semakin besarlah kepuasan yang akan diperoleh bila berhasil mencapainya.

Menurut Gerald Greenberg (1994) Kepuasan kerja adalah sikap individu yang sadar, terpengaruhi dan mampu menilai terhadap pekerjaannya. Terlihat sekali sisi individu dan kondisi kerja dari perusahaan sangat terkait. Sementara menurut Gibson and Ivancevich (1994), kepuasan kerja adalah sikap dari individu terhadap pekerjaan sebagai hasil persepsi mereka pada pekerjaannya yang di dasarkan pada faktor lingkungan kerja seperti gaya pengawasan, kebijaksanaan dan prosedur, kerjasama dalam kelompok, kondisi kerja dan tunjangan. Selanjutnya dikatakan bahwa perusahaan sangat dipengaruhi oleh jenis situasi dan kondisi kerjanya. Seperti perusahaan manufaktur jelas akan berbeda dalam menerapkan gaya pengawasannya.

Dari uraian di atas bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting melalui hasil kerjanya Luthans, F, (1995), merujuk pada sikap (reaksi emosional) seseorang individu terhadap pekerjaannya, pengalaman kerjanya, situasi pekerjaan, harapan-harapan yang akan diperoleh. Secara komprehensif Locke mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan (positif), yang berasal dari penilaian kerja seseorang dalam arti pengalaman kerjanya Luthans (1995); Robbins (1996). Kepuasan kerja dapat mengacu pada sikap seseorang individu maupun kelompok Davis & Newstrom (1985). Seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, mengindikasikan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi

pula. Sebaliknya seseorang yang mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya, mengindikasikan orang tersebut tidak puas dengan pekerjaannya Robbins (1996). Sikap dan perilaku ini pada umumnya seperti: datang terlambat, sering absen dan juga tidak mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi atau juga bekerja dengan tidak sungguh-sungguh, atau berupa tindakan pengundurkan diri dari organisasi, hal ini bisa mempertinggi biaya operasional organisasi.

2.1.1. Faktor-faktor eksogen yang mempengaruhi kepuasan kerja:

Tiang pondasi teoritis dari model Hulin dalam Judge & Watanabe (1993), tentang kepuasan kerja, menghipotesakan bahwa pengaruh tanggapan kepada kerja oleh para pekerja adalah merupakan sebuah fungsi ketidakcocokan antara apa yang dikontribusikan pekerja dengan rangsang yang diterima oleh pekerja. Lebih banyak rangsang yang diterima oleh pekerja, maka secara relatif pekerja akan memberikan kontribusinya secara lebih pula, sehingga kepuasan yang lebih diharapkan akan terjadi dalam pekerjaan. Kerangkakerja teoritis dan penjelasan Hulin et al akan membantu memberikan justifikasi/pembenaran atas hubungan spesifik di dalam model.

1. *Input* yang dimiliki dan diberikan oleh karyawan meliputi:

Tingkat Pendidikan yang dicapai, Usaha/upaya dalam pekerjaan serta pengalaman kerja. Kepuasan kerja disebutkan adalah sebagai fungsi keseimbangan antara *input* peran kerja, atau apa saja yang diinvestasikan individu perannya di dalam pekerjaan (seperti: pendidikan dan upaya/usaha), dibandingkan dengan *outcomes* / hasil dalam peran pekerja dalam pekerjaan, atau apa yang diterima relatif lebih tinggi dengan investasinya. Dalam penelitian Judge & Watanabe (1993), tingkat pendidikan dan usaha

subyektif yang dirasakan dipilih untuk mewakili dari *input* peran kerja dan diharapkan sebagai kontrol atas *outcome* / hasil-peran kerja. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan usaha/upaya yang dilakukan pekerja lebih tinggi dari *outcome* diperkirakan akan mencapai kepuasan kerja yang lebih rendah. Apabila tingkat pendidikan, pengetahuan maupun ketrampilan yang diberikan karyawan lebih tinggi dari yang dibutuhkan oleh suatu tugas/pekerjaan di dalam perusahaan dengan tingkat gaji tertentu, maka kemungkinan akan terjadi ketidakpuasan pada karyawan. Hal ini dapat terjadi karena tingkat pendidikan formal yang lebih tinggi membutuhkan biaya pendidikan yang lebih tinggi pula, serta mengharapkan 'penghasilan' yang lebih tinggi pula. Sehingga apabila tingkat penghasilannya tidak sesuai dengan yang diharapkan maka akan terjadi ketidakpuasan pada karyawan.

H₁ = Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja.

Demikian pula bila tingkat kerja yang sungguh-sungguh atau berupa usaha/upaya pekerja dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya lebih tinggi dari *outcome* nya maka diperkirakan akan mencapai kepuasan kerja yang lebih rendah.

H₂ = Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara upaya/usaha subyektif dengan kepuasan kerja

Pengalaman kerja. Akhirnya Hulin dalam Judge & Watanabe (1993), menghipotesakan suatu referensi kerangkakerja yang didefinisikan sebagai pengalaman yang lalu dengan *outcomes* tertentu yang diharapkan mempengaruhi bagaimana perasaan pekerja terhadap hasil yang diterimanya. Dengan kata lain, pekerja menjadi biasa dengan tingkat hasil tertentu, dan pengalaman-pengalaman ini mempengaruhi bagaimana mereka

mengevaluasi tingkat hasil yang mereka terima. Selanjutnya variabel lamanya/pengalaman kerja (*tenure*) berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Pekerja yang mempunyai pengalaman masa lalu dengan tingkat hasil tertentu, mungkin akan lebih kritis dalam mengevaluasi hasil pekerjaannya sekarang.

H₃ = Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara pengalaman kerja dengan kepuasan kerja

2. *Outcome* dari hasil kerja karyawan meliputi:

Tingkat gaji/upah, faktor intrinsik, kesempatan promosi dan kondisi kerja. Untuk tingkat gaji, faktor intrinsik, kesempatan promosi dan kondisi kerja sebagai manifestasi dari *outcomes* / hasil-peran kerja, dan diharapkan hasil-peran kerja tersebut mempengaruhi kepuasan kerja secara positif. Hulin dkk (1985) mengusulkan bahwa biaya tenaga kerja langsung dan biaya oportunitas tenaga kerja mempunyai pengaruh atas kepuasan kerja. Pada waktu suplai tenaga kerja melimpah (pengangguran tinggi), pekerja akan merasa *input* mereka yang diberikan dirasa lebih rendah atas tingkat hasil yang diterima dan setelah itu *opportunity cost* pekerja dalam peran kerjanya akan mengalami penurunan (yaitu peran pekerja dalam pekerjaan biayanya lebih rendah dibanding dengan *opportunity cost*nya). Oleh karena itu meningkatnya pengangguran, berarti pemanfaatan atas input akan mengalami penurunan serta akan mengurangi nilai *input* dibandingkan dengan hasilnya, sehingga kepuasan kerja akan meningkat.

H₄ = Terdapat hubungan yang positif signifikan antara tingkat gaji dengan kepuasan kerja

Menurut Katznel dalam Robbins (1996), karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan

kemampuannya dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai seberapa baik mengerjakannya. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang memadai dengan kemampuan karyawan serta sesuai dengan hal-hal yang diharapkan di atas maka, kebanyakan karyawan akan mengalami kepuasan kerja. Hulin dalam Judge & Locke (1993) mengatakan bahwa faktor intrinsik berhubungan positif signifikan dengan kepuasan kerja.

H₅ = Terdapat hubungan yang positif signifikan antara faktor intrinsik dengan kepuasan kerja

Karyawan cenderung menginginkan kebijakan promosi yang dipersepsikan adalah adil dan pasti serta segaris dengan pengharapan para karyawan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggungjawab yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mepersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil dan jujur (*fair and square*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan atas pekerjaannya. Hal tersebut diungkapkan oleh Witt & Nye dalam Robbins (1996)

H₆ = Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kesempatan promosi dengan kepuasan kerja

Menurut Robbins (1996), karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Beberapa studi mengungkapkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, kebisingan dan faktor-

faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim (tidak terlalu sedikit atau terlalu banyak). Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif moderen serta dengan peralatan yang memadai.

H₇ = Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja

Sebaliknya dihipotesakan pula oleh Judge & Watanabe (1993), bila tingkat pengangguran rendah (berarti banyak alternatif) akan menurunkan kepuasan kerja. Harapan yang dirasa mudah untuk pindah pekerjaan lain maka kaitannya akan negatif dengan kepuasan kerja. Pekerja yang mempunyai keyakinan bahwa sulit mendapatkan pekerjaan pembanding mungkin akan lebih puas dengan tingkat hasil yang didapatkan sekarang ini.

H₈ = Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara merasa mudah pindah pekerjaan dengan kepuasan kerja

Selain faktor-faktor di atas, menurut Judge & Watanabe (1993) banyak penelitian empiris menunjukkan fakta bahwa kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor di atas, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan hidup. Diperkuat pendapat Robbins (1996), bila para karyawan bahagia dengan pekerjaannya, hal itu akan memperbaiki hidup mereka di luar pekerjaannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan suatu sikap yang lebih positif terhadap hidup pada umumnya dan menjadi orang-orang yang secara psikologis lebih sehat untuk suatu masyarakat. Sebaliknya bila karyawan yang tak terpuasakan dengan pekerjaannya maka akan membawa pulang sikap negatif tersebut dalam kehidupannya.

H₉ = Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kepuasan hidup dengan kepuasan kerja

Pengertian Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup menurut Alston dan Dudley dalam Hurlock (1968) adalah kemampuan seseorang untuk menikmati pengalaman-pengalamannya, yang disertai dengan tingkat kegembiraan. Kegembiraan (*happiness*) di deskripsikan sebagai penilaian terhadap hidup secara menyeluruh, spontan dan efektif. Tingkat kegembiraan seseorang meliputi kegembiraan yang dirasakan baik kini maupun di masa yang akan datang dan mencakup kepuasan terhadap hidup secara umum, menurut pendapat Adelman (1987). Kepuasan menurut Baruch, Barnett & Rivers (1983) yaitu perasaan yang lebih mendalam dan berlangsung lebih lama dibandingkan dengan kegembiraan. Kepuasan merupakan hasil dari perbandingan antara segala peristiwa yang dialami dengan harapan dan keinginan individu. Menurut Birren & Schaie (1977), kepuasan hidup adalah perasaan emosional seseorang terhadap hidupnya baik di masa sekarang, lalu dan yang akan datang. Kepuasan hidup juga berkaitan dengan penilaian individu terhadap potensi-potensi dan karirnya saat ini yang merupakan perwujudan ada atau tidaknya kesesuaian antara harapan dan cita-cita individu semula dengan prestasinya, menurut Birren & Schaie (1977). Individu yang dapat menyesuaikan diri dan memiliki kepribadian yang terintegrasi dengan baik cenderung untuk merasa lebih puas dengan hidupnya, mengacu pendapat Neugarten, Havighurst, Tobin, dalam Stevens-Long (1992).

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan hidup adalah perasaan emosional individu dalam menikmati pengalaman-pengalamannya di masa lalu dan sekarang disertai dengan

tingkat kegembiraan. Disamping itu individu juga memiliki penilaian bahwa apa yang sudah dicapai atau diperolehnya sudah sesuai dengan harapan atau cita-citanya dan memandang secara positif serta optimis kehidupannya di masa yang akan datang.

Kepuasan hidup tersebut dapat ditinjau dari beberapa aspek secara menyeluruh ataupun hanya berdasarkan aspek-aspek tertentu saja, seperti penelitian yang dilaksanakan oleh Judge dan Watanabe (1993), bahwa kepuasan hidup dipengaruhi oleh faktor demografis seperti umur, status perkawinan, jenis kelamin, dan dari sudut kesehatan yang dipandang secara subyektif, (yaitu kesehatan yang dipandang dari sudut individu pada waktu sekarang dibandingkan dengan kesehatannya pada masa lalu maupun kesehatan individu yang lain), serta kesehatan obyektif yaitu (menunjukkan berapa kali mengalami gejala fisik / sakit pada kurun waktu tertentu).

2.1.2. Faktor-faktor eksogen yang mempengaruhi kepuasan hidup.

Diener(1984) penelitian yang lalu tentang kesejahteraan subyektif menyarankan sejumlah pengaruh demografi pada kepuasan hidup. Umur dimasukkan ke dalam model karena menurut tinjauannya terdapat bukti dimana dengan meningkatnya kepuasan hidup dengan meningkatnya umur. Faktor yang lain yaitu status perkawinan dan kepuasan hidup adalah berhubungan positif. Berdasarkan hal tersebut dikatakan bahwa individu-individu yang sudah menikah mempunyai tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu-individu yang belum menikah. Juga disarankan bahwa para wanita lebih merasa puas dalam kehidupannya dibandingkan laki-laki, walaupun bukti-bukti yang ada menunjukkan tidak konsisten Diener (1984). Oleh karena itu, diharapkan bahwa wanita mempunyai kepuasan hidup yang lebih tinggi daripada laki-laki. Pada akhirnya mengindikasikan secara jelas bahwa kesehatan meningkatkan

kepuasan hidup. Di dalam tinjauan pengaruh terhadap kesehatan pada kesejahteraan subyektif, dibedakan antara kesehatan obyektif dan kesehatan subyektif. Kesehatan obyektif (gejala kesehatan fisik), yaitu mengacu gejala-gejala fisik atau masalah-masalah kesehatan yang dialami oleh individu. Kesehatan subyektif mengacu pada bagaimana individu secara subyektif menilai kesehatan mereka masing-masing. Hal ini tidak akan selalu sama. Sebagai contoh, kesehatan subyektif mungkin akan menitik beratkan pada membandingkan dirinya sendiri pada waktu yang lalu dan membandingkan pula dengan individu-individu lain yang mereka kenal. Pada sisi lain, kesehatan obyektif tidak membandingkan, tetapi melaporkan gejala-gejala kesehatan fisik apa adanya yang mungkin sangat bervariasi antara individu satu dengan yang lainnya. Dikarenakan kesehatan subyektif dan kesehatan obyektif sebenarnya mungkin merefleksikan dimensi yang berbeda, sehingga hal ini perlu dinilai secara terpisah.

1. **Umur.** Seperti pendapat Cutler dalam Judge & Watanabe (1993), menemukan bahwa struktur domain kepuasan bervariasi untuk kelompok umur yang berbeda. Walaupun tidak muncul struktur universal dari domain kepuasan, kemungkinan sebuah struktur yang sama akan ditemukan pada beberapa budaya dan kelompok yang mempunyai kemiripan. Pada awalnya studi tentang umur ditemukan bahwa orang muda lebih bahagia dari pada orang tua oleh Bradburn dalam Diener (1984). Penelitian lain menemukan bahwa responden yang lebih muda dilaporkan mempunyai pengaruh positif dan negatif kuat, tetapi orang-orang yang lebih tua mempunyai tingkat kebahagiaan/kepuasan yang lebih tinggi. Hasil yang tidak konsisten tersebut berkenaan dengan umur secara kronologis mengindikasikan bahwa itu hasil terbaik, yang merupakan indeks yang sangat kasar dari karakteristik-

karakteristik kelompok. Campbell dalam Deiner (1984), menemukan bahwa orang yang lebih tua melaporkan bahwa mereka mempunyai kepuasan yang lebih tinggi pada setiap domain, kecuali masalah kesehatan. Hasil lain memperlihatkan kepuasan meningkat lambat dengan umur, tetapi memperlihatkan pengaruh positif dan negatif dialami kebanyakan oleh orang-orang muda. Jadi orang-orang muda mengalami tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi, tetapi orang-orang yang lebih tua cenderung menilai hidup mereka lebih pada cara yang positif. Walaupun hasil penelitian di atas bervariasi, tetapi pada dasarnya faktor umur mempunyai pengaruh terhadap kepuasan hidup, sehingga dapat merupakan salah satu faktor penting dalam model dan implikasinya dalam obyek penelitian.

H_{10} = Terdapat hubungan yang positif signifikan antara umur dengan kepuasan hidup.

2. **Jenis kelamin.** Walaupun wanita melaporkan lebih berpengaruh negatif, mereka juga mengalami kebahagiaan yang lebih besar dalam kepuasan hidupnya, sehingga ada sedikit perbedaan dalam kepuasan yang biasanya terdapat antara jenis kelamin. Namun, dua studi telah melaporkan dua hal yang menonjol berkaitan dengan umur. Bahwa wanita yang lebih muda lebih berbahagia dari pada laki-laki yang lebih muda, dan wanita yang lebih tua kurang berbahagia dari pada laki-laki yang lebih tua.

H_{11} = Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara jenis kelamin pria dengan kepuasan hidup.

3. **Status Perkawinan.** Walaupun beberapa studi telah gagal menemukan pengaruh yang signifikan secara statistik pada kepuasan untuk status perkawinan, tetapi kenyataannya semua hubungan tersebut adalah positif. Sejumlah studi

mengindikasikan bahwa orang-orang yang berstatus menikah mempunyai kepuasan hidup yang lebih besar daripada orang-orang yang tidak menikah. Glenn, dalam Diener (1984), melaporkan bahwa walaupun wanita menikah mempunyai gejala-gejala '*stress*' yang lebih besar daripada wanita yang tidak menikah, tetapi mereka melaporkan mengalami kepuasan yang lebih besar. Juga dilaporkan bahwa perkawinan adalah prediktor yang kuat/baik untuk kepuasan hidup.

H₁₂ = Terdapat hubungan yang positif signifikan antara status perkawinan dengan kepuasan hidup.

4. **Kesehatan.** Sejumlah studi yang substansial memperlihatkan suatu hubungan yang relatif terukur antara tingkat kesehatan diri dengan kesejahteraan/kepuasan, dan pengaruh ini masih ada ketika variabel-variabel lain seperti jenis kelamin dan umur dikontrol. Campbell dalam Diener (1984), menemukan meskipun kesehatan diukur oleh diri sendiri, tetapi sebagai faktor yang paling penting dalam kebahagiaan hidup mereka. Beberapa peneliti menemukan korelasi kuat antara kesehatan dan kesejahteraan/kepuasan hidup. Mereka menemukan ketika faktor-faktor lain seperti kegiatan-kegiatan waktu senggang dijadikan kovariabel pengaruhnya tidak signifikan. Ini menunjukkan pengaruh kesehatan terhadap kesejahteraan/kepuasan bukan hanya melalui pengaruh langsung pada bagaimana seseorang merasa secara fisik, tetapi juga pada apa yang boleh dilakukan oleh kesehatan mereka. Sebuah studi meta-analisis tentang kesehatan dan kepuasan hidup mengungkapkan korelasi yang cukup konsisten, kira-kira 0,32 diantara mereka dan nyatanya semua temuannya signifikan. Hubungan antara kesehatan dan kepuasan hidup lebih kuat pada wanita dan lebih kuat ketika digunakan pengukuran secara subyektif. Nampak bahwa kesehatan subyektif

(yaitu kesehatan berdasarkan persepsi terhadap kesehatan mereka dibandingkan dengan kesehatan mereka sendiri pada waktu yang lalu, dan dengan karyawan lain), menunjukkan hubungan yang kuat terhadap kebahagiaan.

H₁₃ = Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kesehatan subyektif dengan kepuasan hidup.

Kesehatan obyektif (yaitu berapa kali karyawan mengalami gejala sakit atau sakit dalam kurun waktu tertentu) memiliki hubungan yang lemah tetapi masih signifikan terhadap kepuasan hidup. Miller, dalam Diener (1984), melaporkan kesehatan mempengaruhi kepuasan secara '*cross-sectional*'. Untuk memahami proses yang mendasari diperlukan lebih banyak riset untuk mengkaji baik pengukuran obyektif dan subyektif dan tingkat hubungan ketika faktor-faktor lain dikontrol. Meskipun nampak bahwa kesehatan obyektif berkaitan dengan kebahagiaan/kepuasan, yang mengejutkan adalah hubungan ini lemah. Peneliti lain menemukan bahwa orang awam sangat percaya bahwa kepuasan berkaitan dengan kesehatan yang baik.

H₁₄ = Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara gejala kesehatan fisik (kesehatan obyektif) dengan kepuasan hidup.

Begitu pula kepuasan hidup tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di atas tetapi juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Jadi Judge & Watanabe (1993), mendukung kepuasan kerja dan kepuasan hidup saling terkait dan saling berhubungan satu sama lain.

H₁₅ = Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kepuasan kerja dengan kepuasan hidup.

2.2. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu telah banyak membahas tentang perkiraan meta-analisis hubungan antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Menggunakan korelasi dari 34 studi Tait et al (1989), tersebut mengestimasi korelasi rata-rata yang telah dikorelasikan antar konsep-konsep tersebut menghasilkan $r=0.44$, walaupun hasil studi tersebut berguna dalam memberikan penilaian terhadap hubungan kepuasan kerja dan kepuasan hidup, namun tidak menunjukkan arah secara kausalitas antara konsep-konsep tersebut. Sehingga usaha-usaha yang sungguh-sungguh dalam penyelidikan kausalitas antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup sangatlah dibutuhkan. Meskipun banyak penelitian lain telah dilaksanakan tetapi masih timbul pertanyaan 'Bagaimanakah arah hubungan antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup tersebut?', tetap belum terjawab dengan pasti.

Tinjauan terhadap penelitian yang lalu, hubungan antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup mengungkapkan bahwa hasilnya disarankan Schmitt & Mellon (1980) bahwa kepuasan hidup menyebabkan kepuasan kerja. Pada sisi lain Orpen & Chacko dalam Judge Watanabe (1993) menyimpulkan bahwa hasil-hasil tersebut didukung oleh satu penarikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja disebabkan oleh kepuasan hidup. Keon & McDonald (1982) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan kepuasan hidup merupakan penentu keduanya secara bersama-sama. Keterbatasan yang serius pada studi mereka adalah kurang didukung oleh teori. Kebanyakan variabel-variabel yang digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja dan kepuasan hidup adalah kepuasan semu (sebagai contoh: kepuasan dengan hadiah intrinsik, kepuasan dengan lingkungan kerja atau kepuasan dengan kesempatan promosi. Pendekatan ini bertentangan karena

mengacaukan pengukuran terhadap kepuasan kerja dan prediksi dari kepuasan kerja. Lebih jauh lagi beberapa pengaruh yang tidak langsung pada kepuasan hidup, karena hanya dipilih variabel-variabel yang berhubungan dengan pekerjaan saja.

Schmitt & Bedeian dalam Judge & Watanabe (1993), menggunakan LISREL dengan dua tahap Least square untuk menguji hubungan kausal antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup, konsisten dengan Keon & McDonald (1982) menemukan hubungan timbal-balik antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Walaupun pengaruhnya sangat lemah (kepuasan kerja dengan $\beta = 0.11$; kepuasan hidup dengan $\beta = 0.16$). Seperti studi-studi yang telah disebutkan sebelumnya beberapa keterbatasan jelas terlihat pada studi Schmitt & Bedeian. Pertama seperti disebutkan terdahulu, pengukuran dengan konsep tersebut tidak sempurna (pengukuran kepuasan kerja tidak teridentifikasi). Kedua alat-alat yang dipergunakan untuk memprediksi kepuasan kerja dan kepuasan hidup *scope* nya terbatas, contoh faktor-faktor intrinsik hanya menggunakan variabel-variabel eksogen dalam memprediksi kepuasan kerja. Sekali lagi pengaruh-pengaruh yang penting di dalam kepuasan kerja sepertinya dihilangkan, sehingga membuat kesulitan menginterpretasikan hasil-hasilnya.

Adams dkk (1996) memberikan bukti lain bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan hidup dengan $\beta = 0.18$ dengan $p < 0.05$ signifikan. Temuan ini konsisten dengan studi empirik yang dilakukan oleh Rice dkk (1980). Lebih jauh lagi Higgins dkk (1992) memberikan bukti yang mendukung bahwa kepuasan hidup dibentuk oleh adanya pekerjaan yang memuaskan.

Levin & Stockes (1989) dan Straw & Ross (1985) memberikan dukungan terhadap hipotesis yang mengatakan bahwa *subjective-well-being* (kesejahteraan/kepuasan hidup) mempengaruhi kepuasan kerja.

Judge & Watanabe (1993) dalam penelitiannya mengambil responden berjumlah 804 orang, sehingga dapat dikatakan sampel besar dibanding dengan penelitian sebelumnya juga dalam rangka menguji hubungan antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Hasil yang didapatkan yaitu bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan hidup, dengan koefisien secara relatif sebesar 0.51, mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pada pekerjaannya lebih besar dari pada kepuasan terhadap kehidupannya, pada waktu dikontrol dengan faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan hidup. Demikian pula hubungan koefisien timbal-balik dari kepuasan hidup kepada kepuasan kerja, hasilnya signifikan yaitu 0.43 dan besarnya koefisien kepuasan kerja sedikit lebih kecil dibanding dengan koefisien kepuasan hidup. Untuk menentukan apakah pengaruh tersebut secara signifikan berbeda atau tidak, diestimasi bahwa pengaruh timbal balik tersebut adalah sama. Dari hasil koefisien yang telah dipaparkan sebelumnya menunjukkan bahwa hasil tersebut tidak mengurangi signifikansinya. Jadi pengaruh timbal balik antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup tidak menunjukkan perbedaan secara signifikan dalam besarannya (*magnitudenya*).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian yang telah dilaksanakan dimanapun, menghasilkan hubungan kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Namun demikian perlu diterapkan pada suatu unit bisnis seperti swalayan di Semarang, yaitu dalam rangka mengkaji lebih mendalam bagaimana implikasinya pada pengembangan sumber daya manusianya.

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sebagian model dengan mengacu pada model penelitian yang pernah dilakukan oleh Judge & Watanabe (1993), namun dengan penyesuaian-penyesuaian terhadap variabel sesuai dengan kondisi obyek penelitian. Seperti telah disebutkan terdahulu untuk variabel jumlah jam kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja tidak digunakan karena jam kerja karyawan adalah sama. Variabel lain yang tidak digunakan yaitu 'Ras' yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena tidak ada perbedaan ras di dalam obyek penelitian. Penelitian ini bersifat penerapan model penelitian yang telah ada ke dalam suatu perusahaan, yang implikasinya dapat untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan. Berdasarkan model tersebut akan dijelaskan hubungan timbal-balik antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup.

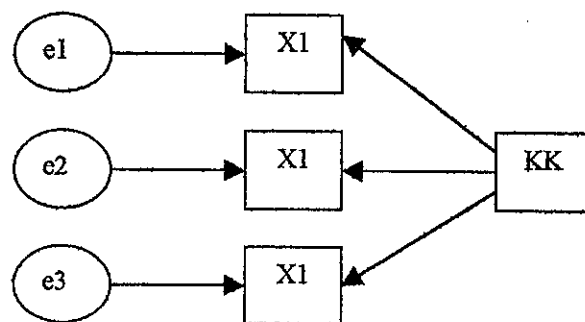
Sebelumnya perlu diuraikan tentang konvensi notasi yang diambil dari Ferdinand (2000), yang digunakan di dalam *Structural Equation Model* (SEM). Hubungan antara variabel dinyatakan melalui garis. Karena itu bila tidak ada garis berarti tidak ada hubungan langsung yang dihipotesiskan. Bentuk-bentuk hubungan antar variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Garis dengan anak panah satu arah \longrightarrow : Garis ini menunjukkan adanya hubungan yang dihipotesiskan antara dua variabel, di mana variabel yang dituju oleh

anak panah merupakan variabel dependen. Dalam SEM terdapat dua kelompok hipotesis dengan anak panah arah yaitu

a. Hipotesis mengenai Dimensi Faktor.

Dimensi-dimensi sebuah faktor akan terlihat dalam diagram SEM melalui arah anak panah \longrightarrow yang digunakan. Seperti gambar di bawah ini.



Terdapat anak panah dari KK (Kepuasan Kerja) menuju tiga variabel indikator. Dalam hal ini masing-masing indikator itu sebagai variabel dependen, secara bersama sama dihipotesakan sebagai dimensi dari sebuah konsep atau faktor.

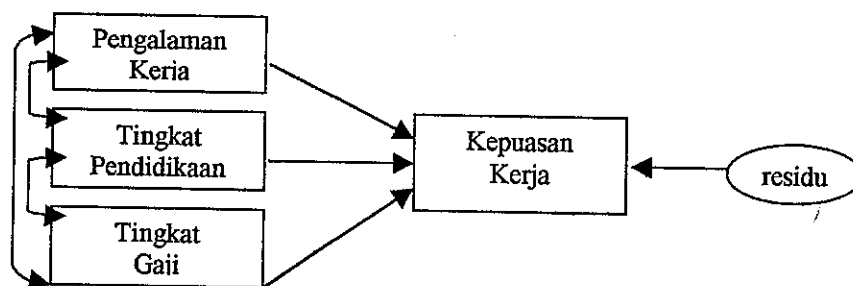
b. Hipotesis mengenai hubungan regresi

Hipotesis mengenai pengaruh satu atau beberapa variabel independen terhadap satu atau beberapa variabel dependen dinyatakan pula dalam anak panah satu arah atau



c. Garis dengan anak panah 2 arah atau \longleftrightarrow : menunjukkan hubungan yang tidak dianalisis. Anak panah dua arah ini dalam pemodelan SEM digunakan untuk menggambarkan kovarians atau korelasi antara dua buah variabel. Misalnya bila peneliti akan meregresi dua buah variabel independen terhadap satu atau beberapa

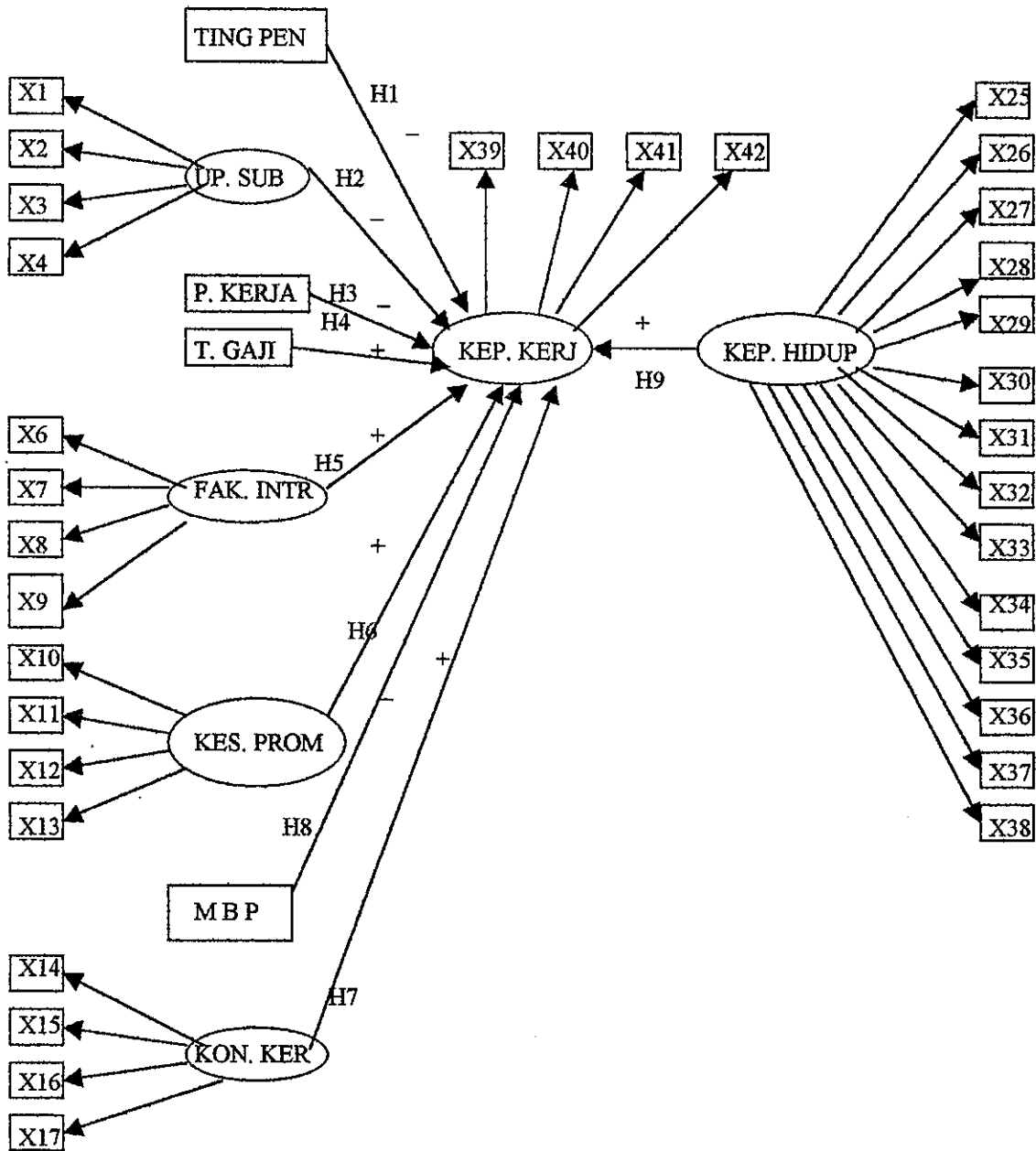
variabel dependen, syarat yang harus dipenuhi adalah tidak adanya saling korelasi antara variabel independen (sebagaimana syarat pada analisis regresi). Untuk itu sebuah anak panah dengan dua ujung harus digunakan untuk menghubungkan kedua variabel independen itu untuk menguji bahwa tidak ada korelasi antara keduanya. Hal itu dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar: 2.1.a dan 2.1.b. Merupakan Kerangka Pemikiran Teoritis hubungan timbal-balik antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup.

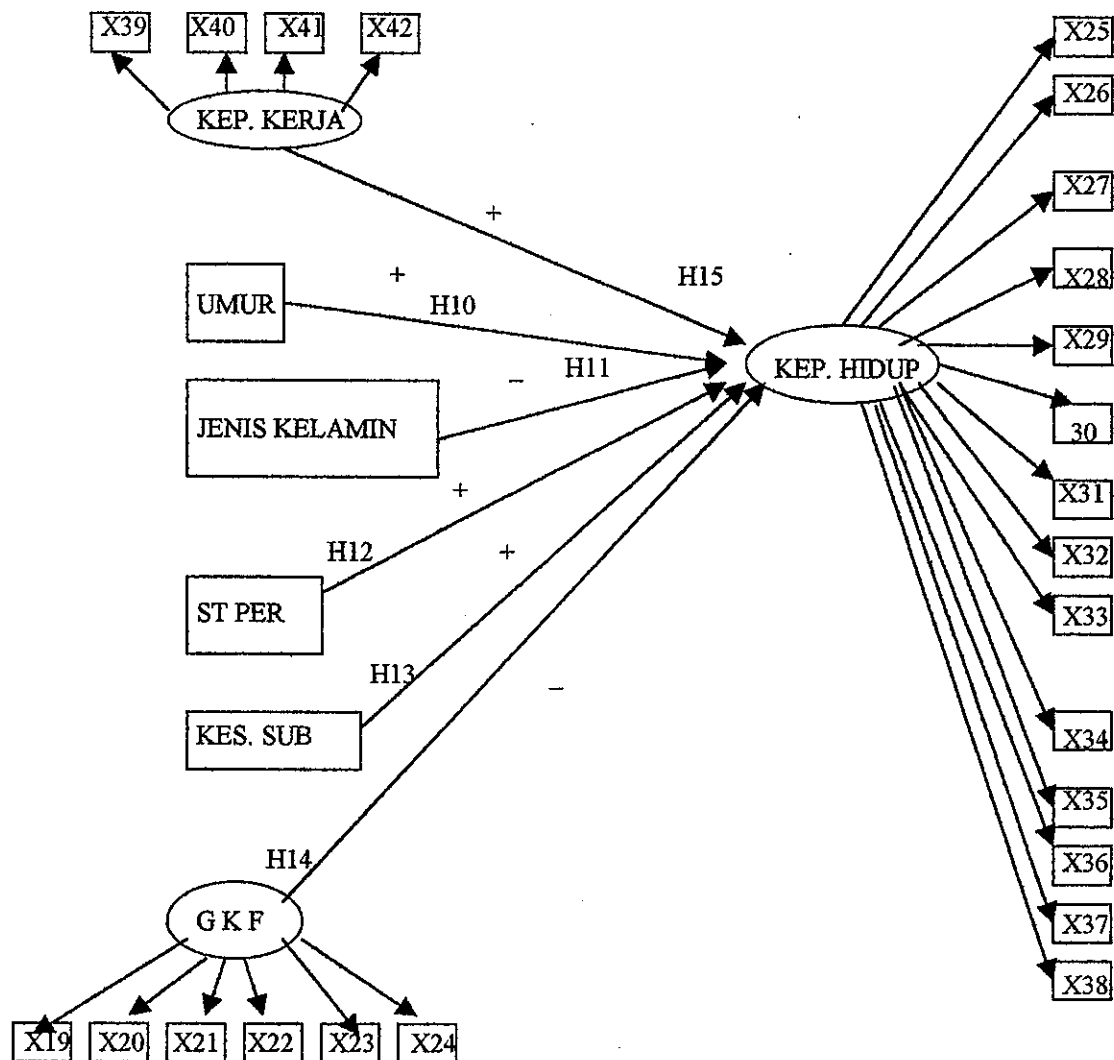
Gambar 2.1. a

MODEL A KEPUASAN KERJA



Gambar 2.1.b.

MODEL B KEPUASAN HIDUP



Keterangan:

TING. PEN = Tingkat pendidikan
 UP. SUB = Upaya/usaha subyektif
 X1 = pekerjaan bagian dari hidup
 X2 = bekerja dengan tenteram
 X3 = menghayati pekerjaan
 X4 = bekerja lebih baik
 P. KERJA = Pengalaman Kerja
 TGAJI = tingkat gaji

FAK. INTR = faktor intrinsik
 X6 = pengalaman baru
 X7 = tidak ditekan
 X8 = mengekspresikan diri
 X9 = ketrampilan lain
 Kes. Promosi = kesempatan promosi
 X10 = jenjang karier
 X11 = peraturan
 X12 = syarat
 X13 = kesempatan
 KON KER = kondisi kerja
 X14 = lingkungan
 X15 = atasan
 X16 = teman sejawat
 X17 = tata-tertib
 MBP = Mudah berpindah pekerjaan
 JK = Jenis kelamin
 ST PER = status perkawinan
 KES SUB = Kesehatan Subyektif
 GKF = Gejala kesehatan fisik
 X19 = sesak nafas
 X20 = sakit kepala kelelahan
 X21 = sulit tidur
 X22 = pusing-pusing
 X23 = tangan berkeringat dingin
 X24 = jantung berdebar-debar
 KEP HIDUP = Kepuasan hidup
 X25 = puas dengan kehidupan secara umum
 X26 = perbandingan antara masa sekarang dan masa mendatang
 X27 = puas dengan kedudukan/status sekarang
 X28 = tidak khawatir tentang masa depan
 X29 = hidup penuh kegembiraan
 X30 = kondisi kehidupan
 X31 = bekerja dengan baik
 X32 = hidup sudah seperti keinginan
 X33 = hasil sudah sesuai dengan usaha
 X34 = sehari-hari menyenangkan
 X35 = rencana sesuai dengan harapan
 X36 = hal penting telah dicapai
 X37 = sudah mendekati ideal
 X 38 = berhasil dalam pekerjaan
 KEP KERJA = Kepuasan kerja
 X39 = puas atas tingkat gaji
 X40 = kesempatan promosi
 X41 = Pemutusan hubungan kerja sangat kecil
 X42 = puas atas kelompok kerja

Dari model tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan : Tingkat Pendidikan, Upaya Subyektif, Pengalaman Kerja, Tingkat Gaji, Faktor Intrinsik, Kesempatan Promosi, Kondisi Kerja, Tingkat Mudahnya

Berpindah pekerjaan dan Kepuasan Hidup. Sebaliknya kepuasan hidup mempunyai hubungan dengan: Umur, Jenis Kelamin, Status Perkawinan, Kesehatan Subyektif, Gejala Kesehatan Fisik (Kesehatan Obyektif), dan Kepuasan Kerja. Jadi kepuasan kerja dan kepuasan hidup adalah merupakan variabel dependen (tergantung), sementara dalam situasi lain menjadi variabel independen (bebas).

Sesuai dengan perumusan masalah dan model penelitian yang diajukan di muka, maka penelitian ini dirancang agar dapat dipergunakan untuk menganalisis hubungan timbal-balik antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Dari model penelitian tersebut ada dua domain yang akan dikaji yaitu domain pekerjaan, dan hubungannya dengan variabel-variabel yang lainnya. Sedangkan dalam domain hidup itu sendiri, bagaimana hubungan variabel-variabel yang lain terhadap kepuasan hidup. Variabel-variabel lain yang berada di luar variabel yang disebutkan di atas tidak dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan di lingkungan karyawan swalayan di Semarang. Peneliti memilih perusahaan-perusahaan ini sebagai tempat penelitian, karena organisasi ini mempunyai beberapa cabang di luar kota dan mempunyai pengalaman yang memadai untuk diteliti. Pemilihan tempat penelitian tersebut peneliti rasa dapat mewakili, sehingga temuan-temuannya diharapkan dapat dipergunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan di pusat maupun di cabang. Selain itu perusahaan merupakan pengecer berskala besar yang selalu berhubungan dengan para pelanggan khususnya dan masyarakat pada umumnya. Sumber daya manusia (SDM) nya perlu terus ditingkatkan kinerjanya, sehingga dapat meningkatkan hasil keuntungan perusahaan, agar dapat selalu mengembangkan perusahaan terutama menghadapi kondisi krisis saat ini.

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori tersebut di atas, diusulkan 15 hipotesis sebagai berikut:

- H₁ = Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja
- H₂ = Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara upaya/usaha subyektif dengan kepuasan kerja
- H₃ = Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara pengalaman kerja dengan kepuasan kerja.
- H₄ = Terdapat hubungan yang positif signifikan antara tingkat gaji dengan kepuasan kerja
- H₅ = Terdapat hubungan yang positif signifikan antara faktor intrinsik dengan kepuasan kerja
- H₆ = Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kesempatan promosi dengan kepuasan kerja
- H₇ = Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja
- H₈ = Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara merasa mudah berpindah pekerjaan dengan kepuasan kerja
- H₉ = Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kepuasan hidup dengan kepuasan kerja
- H₁₀ = Terdapat hubungan yang positif signifikan antara umur dengan kepuasan hidup.
- H₁₁ = Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara jenis kelamin pria dengan kepuasan hidup.
- H₁₂ = Terdapat hubungan yang positif signifikan antara status perkawinan dengan kepuasan hidup.
- H₁₃ = Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kesehatan subyektif dengan kepuasan hidup.
- H₁₄ = Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara gejala kesehatan fisik (kesehatan obyektif) dengan kepuasan hidup.

H₁₅ = Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kepuasan kerja dengan kepuasan hidup.

2.5. Definisi Operasional Variabel

1. Kepuasan kerja karyawan diukur dari besarnya signifikansi variabel-variabel: tingkat gaji, tingkat kemungkinan di PHK, kerjasama dengan kelompok kerja maupun individu, kesempatan promosi, kepuasan terhadap pekerjaan secara umum.
2. Perasaan mudah untuk berpindah pekerjaan lain diukur dengan kepercayaan/persepsi karyawan terhadap sulit atau mudahnya mencari pekerjaan lain.
3. Pengalaman kerja, diukur dengan jumlah bulan para karyawan bekerja.
4. Tingkat gaji diukur dengan rata-rata jumlah penghasilan perbulan yang diterima baik berupa gaji/upah, tunjangan-tunjangan dan bonus yang diterima.
5. Upaya/usaha (kesungguhan hati) karyawan diukur dari persepsi karyawan atas kesesuaian upaya dan /atau usaha yang disumbangkan dalam pekerjaan.
6. Tingkat Pendidikan, diukur berdasarkan tingkat pendidikan formal, seperti SLTA, D3/Akademi, S1.
7. Kondisi kerja, diukur dari persepsi karyawan atas lingkungan dan suasana tempat kerja, perhatian atasan atas hasil kerja bawahan, perhatian antar teman sekerja serta tata-tertib dan peraturan yang diterapkan.
8. Faktor Intrinsik, diukur dari karakteristik pekerjaan itu sendiri, macam-macam ketrampilan yang harus dipunyai, tingkat otonomi yang diberikan, pemanfaatan skill yang dipunyai karyawan, pengontrolan dari mulai kerja sampai selesai, belajar sesuatu yang baru dalam pekerjaan.

9. Kesempatan Promosi, diukur dari persepsi karyawan terhadap dapat tidaknya dinaikan kejenjang yang lebih tinggi bagi karyawan yang sudah memenuhi syarat atau sesuai aturan dan prosedur yang berlaku.
10. Kepuasan Hidup, diukur dengan persepsi dari aspek pengalaman dalam kehidupan masa lalu dan masa sekarang serta pada masa mendatang. Di samping itu individu memiliki penilaian atas apa yang telah dicapai sesuai dengan harapan dan cita-cita.
11. Umur diukur dari umur masing-masing karyawan.
12. Jenis kelamin diukur pria dan wanita.
13. Status Perkawinan diukur melalui menikah atau tidak menikah.
14. Kesehatan Subyektif, diukur dari persepsi karyawan terhadap kesehatan mereka dibandingkan dengan kesehatan mereka sendiri pada waktu yang lalu dan dengan karyawan yang lain.
15. Kesehatan Obyektif, diukur dari berapa kali mengalami gejala sakit atau sakit dalam kurun waktu tertentu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer yaitu data yang diambil langsung dari sumbernya yaitu berupa daftar pertanyaan yang diisi oleh para responden yaitu para pramuniaga berberapa swalayan di Semarang. Dalam hal ini yang diperlukan untuk mendukung analisis operasional variabel-variabel yang telah ditentukan.

2. Data Sekunder.

Data sekunder yaitu data yang diambil secara tidak langsung dari sumbernya tetapi melalui orang lain dan yang sudah tercatat sebelumnya. Dalam hal ini yang diperlukan adalah data tentang: jumlah, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan dari masing-masing swalayan yang menjadi obyek penelitian, jurnal, majalah buku literatur dan lain-lainnya.

3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini dilakukan di beberapa swalayan di Semarang. Kriteria responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan swalayan di Semarang. Karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini tersebar di seluruh bagian-bagian yang berstatus sebagai pramuniaga.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *multistage sampling* dan *accidental sampling*, Sekaran (1992). Teknik ini digunakan agar data dari sampel yang

dipilih memungkinkan adanya keterwakilan kelompok-kelompok karyawan yang ada di beberapa perusahaan. *Multistage sampling* dilakukan untuk memperoleh sampel berdasarkan kelompok karyawan menurut lokasi geografis serta dipilih perusahaan yang mempunyai cabang di luar kota Semarang. Untuk wilayah Semarang bagian Utara diwakili oleh Pasaraya SriRatu Jalan Pemuda (40 orang) dan PT Alfa Retailindo (30 orang), wilayah Semarang bagian Selatan diwakili oleh Pasaraya SriRatu Peterongan (35 orang). Wilayah Semarang bagian Barat, Timur dan Tengah diwakili Matahari Department Store (45 orang). Yang dimaksud *accidental sampling* dalam penelitian ini yaitu siapa saja yang kebetulan ada di dalam swalayan bersangkutan, sejauh berstatus sebagai pramuniaga.

Sebelum menentukan jumlah sampel penelitian ini perlu diketahui beberapa pemikiran tentang penentuan besarnya sampel. Jumlah sampel yang seharusnya diambil adalah fungsi dari variasi parameter populasi yang tercakup dalam penelitian dan merupakan fungsi dari ketepatan estimasi yang dibutuhkan peneliti (Emory & Cooper, 1995).

Dalam menentukan jumlah sampel penelitian peneliti berpedoman pada pemikiran sebagai berikut:

1. Besarnya sampel yang tepat adalah tergantung pada ciri-ciri populasi dan tujuan penelitian itu sendiri. Secara umum tidak ada batasan langsung mengenai jumlah sampel yang baik untuk suatu penelitian.
2. Dalam menentukan besarnya sampel penelitian, Roscoe memberikan beberapa pedoman seperti yang dikutip Sekaran (1992) sebagai berikut:

- a. Ukuran sampel lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 adalah telah mencukupi untuk digunakan dalam semua penelitian.
 - b. Bilamana sampel dibagi menjadi sub-sub sampel, maka ukuran sampel minimum yang dibutuhkan untuk setiap kategori (laki-laki/perempuan, junior/senior, dan sebagainya adalah 30).
 - c. Dalam penelitian Multivariat (termasuk analisis multiregresi), ukuran sampel seharusnya beberapa kali (lebih baik 10 kali atau lebih) jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian. Jadi penelitian yang menggunakan dua variabel dependen dan enam variabel independen, maka jumlah minimum sampel yang digunakan adalah 80 responden $[(2 + 6) \times 10]$.
3. Berdasarkan pertimbangan estimasi kemungkinan maksimum, jumlah sampel sebesar 50 sudah dapat memberikan suatu hasil, tetapi jumlah sampel sekecil ini tidak direkomendasikan dan ukuran sampel minimum yang tepat dalam penelitian adalah minimum 100 responden, Hair (1992).

Memperhatikan pendapat beberapa pendapat para ahli di atas dan program perencanaan struktural yang digunakan dalam analisis, maka jumlah responden yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah minimum 100 orang. Tepatnya adalah $\{(2+13) \times 10\} = 150$ responden, dengan rincian 2 variabel dependen serta 13 variabel independen, sehingga terdapat 15 variabel dan dikalikan dengan faktor pengali sebesar 10.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh timbal-balik antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Bila mengkaji kepuasan, berarti selalu berhubungan dengan persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya. Unit analisis dalam penelitian ini adalah

individu/perorangan. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dan dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di beberapa swalayan besar di Semarang.

Jumlah sampel yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian ditetapkan 150 responden/orang. Untuk memenuhi jumlah sampel tersebut peneliti mengirimkan kuesioner sejumlah 175 buah dan yang kembali dan dapat digunakan dalam analisis berjumlah 150.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan, berupa kuesioner yang alternatif jawabannya sudah disiapkan dan bersifat tertutup, sehingga responden tinggal memilih jawaban sesuai dengan pilihannya. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara langsung menyebarkan kuesioner tersebut kepada karyawan yang dikoordinir melalui bidang personalia. Jangka waktu pengembalian dibatasi maksimal tiga minggu.

3.4. Teknik Analisis

Sifat dari konsep ilmu sosial adalah abstrak dan mempunyai kandungan pengertian yang luas. Oleh karena itu menjelaskan maknanya harus benar-benar jelas. Semakin lengkap dimensi suatu konsep sebagaimana tampak dalam definisi operasional maka kemungkinan semakin dapat menangkap makna konsep tersebut dan hasil pengukurannya akan semakin baik hasilnya, dan semakin dekat hubungan konsep dengan kenyataan.

3.4.1. Uji Validitas

Pada dasarnya terdapat dua alat untuk menguji kebaikan pengukuran (*Test Goodness of Measures*) yaitu validitas (*validity*) dan reliabilitas (*reliability*). Validitas

menurut Sekaran (1992) menguji seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang harus diukur atau melakukan fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini uji validitas dipergunakan untuk menguji apakah kuesioner sebagai alat ukur yang digunakan sudah sesuai atau benar.

Pada dasarnya uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor dari masing-masing data dibandingkan dengan skor totalnya. Rumus perhitungannya Azwar, (1997) adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N[\sum XY] - [\sum X][\sum Y]}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien validitas

x = skor subyek pada item data nomer x

Y = skor total subyek

XY = skor data subyek nomer x dikalikan skor total

N = banyaknya subyek

3.4.2. Uji reliabilitas

Menurut Sekaran (1992), bahwa reliabilitas (*reliability*) mengukur konsistensi suatu instrumen pengukuran dalam mengukur konsep yang hendak diukur. Jadi dengan kata lain reliabilitas akan menitik beratkan pada stabilitas dan konsistensi dalam pengukuran (alat ukur

3.4.3. Teknik analisis data

Analisis data pada penelitian ini, digunakan *Structural Equation Modeling* atau SEM. Terdapat tujuh langkah dalam SEM yaitu (1) mengembangkan teori berdasarkan model, (2) membentuk sebuah diagram alur dari hubungan kausal, (3) mengubah diagram alur ke dalam persamaan struktural dan model pengukuran, (4) memilih jenis matrik input dan estimasi model yang diusulkan, (5) menganalisis apakah model dapat diidentifikasi, dan (6) mengevaluasi kriteria *goodness of fit* dan (7) menginterpretasikan model.

Langkah pertama: mengembangkan teori berdasarkan model.

SEM (*Structural Equation Modeling*) adalah berdasarkan pada hubungan sebab – akibat (*causal*), dimana perubahan satu variabel diasumsikan untuk menghasilkan suatu perubahan pada variabel lain. Kerangka teoritis telah digambarkan dalam gambar 2.1.a dan gambar 2.1.b. Pada penelitian ini terdapat 49 indikator variabel untuk mengukur hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan kepuasan hidup karyawan swalayan di Semarang, seperti tampak pada tabel III.1.

Tabel. III.1.

Variabel dan indikator pengukuran serta jumlah item.

Variabel/Konstruk	Indikator pengukuran		Jmlh item
Tingkat pendidikan:		SMU/SMK, D3/Akademi, S1/S2	1
Usaha/upaya Subyektif:	X1 X2 X3 X4 X5	Pekerjaan bagian dari hidup Bekerja dengan hati tenteram Menghayati pekerjaan saya Perlu bekerja lebih baik Memeriksa barang dengan teliti	5
Pengalaman kerja:		Lamanya bekerja pada bidangnya	1
Tingkat gaji:		Penghasilan per bulan	1
Faktor intrinsik:	X6 X7 X8 X9	Banyak didapat pengalaman baru Merasa tidak ditekan dalam pekerjaan Dapat mengekspresikan ketrampilan saya. Tidak menuntut ketrampilan di luar kemampuan	4
Kesempatan promosi:	X10 X11 X12 X13	Jenjang karier saya tidak berhenti di sini saja Peraturan tidak menghambat karier Bila memenuhi syarat dinaikkan golongannya Kesempatan belajar dan berlatih.	4
Kondisi kerja:	X14 X15 X16 X17	Lingkungan dan suasana ditempat kerja Perhatian atasan thdp hasil kerja bawahan Perhatian antar karyawan setingkat Tata tertib dan peraturan yang ada	4
Mudah berpindah pekerjaan:		Merasa mudah untuk pindah pekerjaan lain.	1
Umur:		Umur responden	1
Jenis kelamin:		Laki-laki – perempuan	1
Status perkawinan:		Kawin - tidak kawin	1
Kesehatan Subyektif:		Kesehatan sekarang dibanding yang lalu	1
Kesehatan obyektif (gejala kesehatan fisik):	X19 X20 X21 X22 X23 X24	Gejala sesak nafas Gejala sakit kepala kelelahan Gejala sulit tidur Gejala pusing-pusing Gejala tangan berkeringat dingin Gejala jantung berdebar-debar	6

Lanjutan			
Kepuasan hidup:	X25	Puas dengan kehidupan saya	14
	X26	10 th mendatang akan lebih bahagia	
	X27	Puas dengan status sekarang	
	X28	5-10 Tahun tidak merasa khawatir dengan masa depan saya	
	X29	Banyak hal membuat gembira dalam hidup	
	X30	Kondisi kehidupan saya sangat baik	
	X31	Telah melakukan pekerjaan saya dng baik	
	X32	Hidup seperti ini yang saya inginkan	
	X33	Yang dicapai sebanding dengan usaha	
	X34	Hari-hari yang dilalui menyenangkan	
	X35	Rencana sesuai yang diharapkan	
	X36	Hal penting dalam hidup saya telah saya capai	
	X37	Kehidupan saya sudah mendekati ideal	
	X38	Berhasil dalam bidang pekerjaan yang penting	
Kepuasan kerja:	X39	Secara keseluruhan saya puas dengan gaji saya	4
	X40	Puas dengan kesempatan promosi	
	X41	Puas dng pekerjaan, kemungkinan PHK kecil	
	X42	Puas dengan kelompok kerja	

Langkah kedua:

Menggambar hubungan pada diagram alur. Pada langkah ini yang digunakan adalah diagram alur yang secara khusus dapat membantu menggambarkan serangkaian hubungan kausal. Diagram alur untuk pengujian model dalam penelitian ini didasari oleh kerangka pemikiran teoritis, dapat dilihat pada gambar 2.1.a. dan gambar 2.1.b.

Langkah ketiga: mengubah alur diagram ke dalam persamaan struktural dan model pengukuran.

Setelah pengembangan model teoritis dan penggambaran dalam sebuah diagram alur, siap dibuat model pengukuran yang spesifik, yaitu dengan mengubah diagram alur ke model pengukuran seperti di bawah ini.

Model pengukuran:

Model pengukuran Model A

TING PEN = tingkat pendidikan, merupakan kategori.

$$X1 = \lambda_1 \text{UP SUB} + \delta_1$$

$$X2 = \lambda_2 \text{UP SUB} + \delta_2$$

$$X3 = \lambda_3 \text{UP SUB} + \delta_3$$

$$X4 = \lambda_4 \text{UP SUB} + \delta_4$$

$$X5 = \lambda_5 \text{UP SUB} + \delta_5$$

P KERJA = pengalaman kerja, merupakan variabel observasi

T GAJI = tingkat gaji

$$X6 = \lambda_6 \text{F INTR} + \delta_6$$

$$X7 = \lambda_7 \text{F INTR} + \delta_7$$

$$X8 = \lambda_8 \text{F INTR} + \delta_8$$

$$X9 = \lambda_9 \text{F INTR} + \delta_9$$

$$X10 = \lambda_{10} \text{KES PROM} + \delta_{10}$$

$$X11 = \lambda_{11} \text{KES PROM} + \delta_{11}$$

$$X12 = \lambda_{12} \text{KES PROM} + \delta_{12}$$

$$X13 = \lambda_{13} \text{KES PROM} + \delta_{13}$$

MBP = mudah berpindah pekerjaan, variabel observasi

$$X14 = \lambda_{14} \text{KON KER} + \delta_{14}$$

$$X15 = \lambda_{15} \text{KON KER} + \delta_{15}$$

$$X16 = \lambda_{16} \text{KON KER} + \delta_{16}$$

$$X17 = \lambda_{17} \text{KON KER} + \delta_{17}$$

$$\begin{aligned}
X25 &= \lambda_{25} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{25} \\
X26 &= \lambda_{26} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{26} \\
X27 &= \lambda_{27} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{27} \\
X28 &= \lambda_{28} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{28} \\
X29 &= \lambda_{29} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{29} \\
X30 &= \lambda_{30} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{30} \\
X31 &= \lambda_{31} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{31} \\
X32 &= \lambda_{32} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{32} \\
X33 &= \lambda_{33} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{33} \\
X34 &= \lambda_{34} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{34} \\
X35 &= \lambda_{35} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{35} \\
X36 &= \lambda_{36} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{36} \\
X37 &= \lambda_{37} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{37} \\
X38 &= \lambda_{38} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{38} \\
X39 &= \lambda_{39} \text{ KEP KERJA} + \delta_{39} \\
X40 &= \lambda_{40} \text{ KEP KERJA} + \delta_{40} \\
X41 &= \lambda_{41} \text{ KEP KERJA} + \delta_{41} \\
X42 &= \lambda_{42} \text{ KEP KERJA} + \delta_{42}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
Y1 &= -b_1 \text{ TING PEN} - b_2 \text{ UP SUB} - b_3 \text{ P. KERJA} + b_4 \text{ T GAJI} + b_5 \text{ FAK INTR} + b_6 \text{ KES} \\
&\text{PROM} + b_7 \text{ KON KER} - b_8 \text{ MBP} + b_9 \text{ KEP HIDUP} + Z_1
\end{aligned}$$

Model pengukuran Model B:

UMUR = merupakan variabel observasi

JENIS KELAMIN (PRIA) = merupakan *dummy* variabel

ST PER = status perkawinan, merupakan *dummy* variabel

KES. SUB = kesehatan subyektif, merupakan variabel observasi.

$$\begin{aligned}
X19 &= \lambda_{19} \text{ GKF} + \delta_{19} \\
X20 &= \lambda_{20} \text{ GKF} + \delta_{20} \\
X21 &= \lambda_{21} \text{ GKF} + \delta_{21} \\
X22 &= \lambda_{22} \text{ GKF} + \delta_{22} \\
X23 &= \lambda_{23} \text{ GKF} + \delta_{23} \\
X24 &= \lambda_{24} \text{ GKF} + \delta_{24} \\
X39 &= \lambda_{39} \text{ KEP KERJA} + \delta_{39} \\
X40 &= \lambda_{40} \text{ KEP KERJA} + \delta_{40} \\
X41 &= \lambda_{41} \text{ KEP KERJA} + \delta_{41} \\
X42 &= \lambda_{42} \text{ KEP KERJA} + \delta_{42} \\
X25 &= \lambda_{25} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{25} \\
X26 &= \lambda_{26} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{26} \\
X27 &= \lambda_{27} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{27} \\
X28 &= \lambda_{28} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{28} \\
X29 &= \lambda_{29} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{29} \\
X30 &= \lambda_{30} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{30}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
X31 &= \lambda_{31} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{31} \\
X32 &= \lambda_{32} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{32} \\
X33 &= \lambda_{33} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{33} \\
X34 &= \lambda_{34} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{34} \\
X35 &= \lambda_{35} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{35} \\
X36 &= \lambda_{36} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{36} \\
X37 &= \lambda_{37} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{37} \\
X38 &= \lambda_{38} \text{ KEP HIDUP} + \delta_{38}
\end{aligned}$$

$$Y2 = b_{10} \text{ UMUR} - b_{11} \text{ JENIS KELAMIN (PRIA)} + b_{12} \text{ ST PER} - b_{13} \text{ GKF} + b_{14} \text{ KEP KERJA} + Z_2$$

Langkah keempat: memilih jenis matrik input dan estimasi model yang diusulkan

Pada penelitian ini matrik inputnya adalah matik kovarian. Ukuran sampel minimum secara umum adalah 150 responden. Program komputer yang digunakan untuk estimasi pada penelitian ini adalah AMOS dengan menggunakan *maximum likelihood estimation*.

Langkah kelima: menganalisis apakah model dapat diidentifikasi

Pada langkah ini dapat dilakukan dengan melihat (1) *standar errors* yang besar untuk satu atau lebih koefisien (2) korelasi yang tinggi (lebih besar atau sama dengan 0.9) diantara koefisien estimasi.

Langkah keenam: mengevaluasi kriteria *Goodness of Fit*.

Beberapa pengukuran yang penting dalam mengevaluasi kriteria *goodness of fit* adalah *chi square*, *probability*, *Goodness of Fit Index (GFI)*, *Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI)*, *The comparative fit index (CFI)*, *Root mean square error of approximation (RMSEA)*, dan *Critical ratio (C R)* yang diulas di bawah ini.

Chi - square: Pengukuran yang paling mendasar dari keseluruhan *fit* adalah likelihood-ratio chi -square statistic (χ^2). Nilai χ^2 yang rendah dengan tingkat signifikan lebih besar

dari 0.05, menandakan matrik input yang sebenarnya dan yang diperkirakan secara statistik tidak berbeda. Serta direkomendasikan bahwa tingkat signifikan 0.05 menjadi tingkat signifikan minimum yang dapat diterima.

Goodness-of-Fit Index (GFI)

Ini adalah pengukuran *nonstatistical* yang nilainya berkisar antara 0 sampai dengan 1.0. Nilai-nilai yang besar atau lebih besar dari 0.9 menandakan *fit* yang baik.

Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI)

Adjusted Goodness-of-Fit Index adalah penyesuaian oleh rasio derajat kebebasan untuk model yang diusulkan sampai dengan pada derajat kebebasan untuk *null model*. Direkomendasikan tingkat yang dapat diterima adalah sebuah nilai yang lebih besar atau sama dengan 0.9.

The comparative fit index (CFI; Bentler, 1990)

Comparative fit index mewakili perbandingan antara estimasi model dan suatu model bebas atau null. Nilai CFI yang mendekati 1 menandakan sebuah *fit* yang sangat bagus.

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

Adalah pengukuran ketidak sesuaian per derajat kebebasan. Ketidak sesuaian ini diukur terhadap jumlah populasi dan tidak hanya pada sample yang digunakan untuk estimasi. Nilai yang dapat diterima berkisar antara 0.05 sampai 0.08.

Critical ratio (C R)

Critical Ratio sama dengan uji t pada koefisien regresi.

Langkah ketujuh: Menginterpretasikan model.

BAB IV
GAMBARAN UMUM RESPONDEN
DAN ANALISIS DATA

4.1. Gambaran Umum Responden.

Pramuniaga merupakan karyawan perusahaan dagang yang bertugas melayani konsumen dan berfungsi sebagai ujung tombak penjualan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Tugas dari seorang Pramuniaga adalah:

- a. Melayani calon pembeli tanpa membedakan antara pembeli yang satu dengan yang lainnya.
- b. Bekerjasama dengan pramuniaga pada wilayah (*counter*) lain dalam melayani dan mengawasi para konsumen.
- c. Mendampingi para calon pembeli dan membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan barang dagangan yang akan dibeli oleh calon pembeli.
- d. Mengatur penyajian barang dagangan yang ada dalam wilayahnya agar menarik untuk dilihat.
- e. Memelihara kerapian dan kebersihan dari barang dagangan yang berada dalam wilayahnya.
- f. Melaporkan kepada Kepala Counter akan adanya barang aktual, barang-barang yang berlebihan dan barang yang kurang.
- g. Menguasai jenis dan macam barang dagangan yang berada dalam wilayah, seperti harga barang, kegunaan barang, dan cara pemakaiannya.

4.2 . Data Deskriptif

Sampel Penelitian

Jumlah kuesioner yang disebarkan pada penelitian ini sebanyak 175 kuesioner, 150 kuesioner kembali. Dari jumlah kuesioner tersebut dapat diberikan gambaran mengenai sampel karyawan khususnya pramuniaga pada ketiga perusahaan seperti pada tabel-tabel berikut:

Tabel IV.2.1

Jumlah sampel per kelompok perusahaan

Perusahaan	Jumlah	Prosentase (%)
Matahari Department Store	45	30
SriRatu Pemuda	40	26.7
SriRatu Peterongan	35	23.3
PT Alfa	30	20
Total	150	100

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel IV.2.2

Distribusi responden menurut Tingkat Pendidikan.

Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Prosentase (%)
SLTA/D1	136	90.7
DIII/Sarjana Muda	8	8
Sarjana	6	4
Total	150	100

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel IV.2.3

Distribusi responden menurut Status Perkawinan

Status	Jumlah Karyawan	Prosentase (%)
Kawin	31	20.7
Tidak Kawin	119	79.3
Total	150	100

Sumber: Data primer yang diolah

4.3. Uji Reliabilitas dan Validitas Angket

Uji reliabilitas angket dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi derajat ketergantungan dan stabilitas dari alat ukur. Hasil uji reliabiliti dengan program statistik SPSS 10.0 didapat hasil korelasi Alpha dari Cronbach lebih besar dari 0.7 untuk ketujuh variabel yaitu variabel usaha subyektif (0.81), faktor intinsik (0.93), kesempatan promosi (0.93), kondisi kerja (0.89), gejala kesehatan fisik (0.78), kepuasan hidup (0.95) dan kepuasan kerja (0.90). Hasil di atas semuanya reliabel dikarenakan syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan reliabel yaitu 0.7 (lihat lampiran B).

Uji validitas angket dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kehandalan angket. Kehandalan angket mempunyai arti bahwa angket mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dari hasil uji validitas item yang dilakukan dengan program statistik SPSS 10.0 didapat hasil korelasi untuk masing-masing item dengan skor total didapat harga *Correlation Adjusted* seperti pada lampiran B. Hasil ini menunjukkan hasil yang baik karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0.239 (Santoso, 2000}. Keseluruhan item yang dikorelasikan dengan total masing-masing konstruk lebih besar dari 0.239, kecuali satu item yang tidak memenuhi sayarat tersebut yaitu x24 sebesar 0.171 pada konstruk gejala kesehatan fisik, sehingga tidak dimasukkan ke dalam analisis selanjutnya. Konstruk Usaha subyektif meliputi: x1 s/d x5 yaitu: (0.478, 0.526, 0.73, 0.62, 0.688). Konstruk faktor intrinsik meliputi: x6 s/d x9 yaitu (0.79, 0.832, 0.98, 0.87). Konstruk kesempatan promosi meliputi: x10 s/d x13 yaitu (0.877, 0.761, 0.926, 0.87). Konstruk kondisi kerja meliputi: x14s/d x17 yaitu (0.857, 0.685, 0.785, 0.854). Konstruk gejala kesehatan fisik meliputi: x19 s/d. x23 yaitu: (0.825, 0.441, 0.73, 0.684, 0.647). Konstruk kepuasan hidup meliputi: x25 s/d x38 yaitu

(0.77, 0.813, 0.629, 0.89, 0.75, 0.696, 0.75, 0.931, 0.856, 0.843, 0.795, 0.893, 0.876, 0.596). Konstruk kepuasan hidup meliputi: x39 s/d 42 yaitu (0.883, 0.676, 0.859, 0.718).

4.4. Proses Pengujian dan Analisis Data

Pengolahan data dilakukan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel-variabel penelitian. Mengingat sebagian besar data yang diperoleh merupakan data perilaku yang didapat dari angket, maka sebelum mengambil data perlu pengujian statistik untuk angket kelayakan angket. Pengujian tersebut berupa uji *reliability* dan uji *validitas* angket. Kemudian setelah angket melewati uji-uji tersebut analisa data penelitian dilaksanakan. Pada bagian ini akan disajikan pengujian *Goodness of fit* untuk uji *confirmatory factor analysis* dan *structural equation model* serta pengujian hipotesis, pengujian beberapa *confirmatory factor analysis* model A terhadap lima kelompok *latent construct* independen dan satu *latent construct* dependen yang secara bersama-sama dilakukan yaitu:

1. Variabel construct 1, yaitu variabel independen Dimensional Upaya Subyektif.
2. Variabel construct 2, yaitu variabel independen Dimensional Faktor Intrinsik.
3. Variabel construct 3, yaitu variabel independen Dimensional Kesempatan Promosi.
4. Variabel construct 4, yaitu variabel independen Dimensional Kondisi Kerja.
5. Variabel construct 5, yaitu variabel independen Dimensional Kepuasan Hidup.
6. Variabel construct 6, yaitu variabel dependen Dimensional Kepuasan Kerja.

Untuk pengujian beberapa *confirmatory factor analysis* model B terhadap dua kelompok *latent construct* independen dan satu *latent construct* dependen yang secara bersama-sama dilakukan yaitu:

1. Variabel construct 1, yaitu variabel independen Dimensional Kepuasan Kerja.
2. Variabel construct 2, yaitu variabel independen Dimensional Gejala Kesehatan Fisik (Kesehatan Obyektif).
3. Variabel construct 3, yaitu variabel dependen Dimensional Kepuasan Hidup.

4.4.1. Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*)

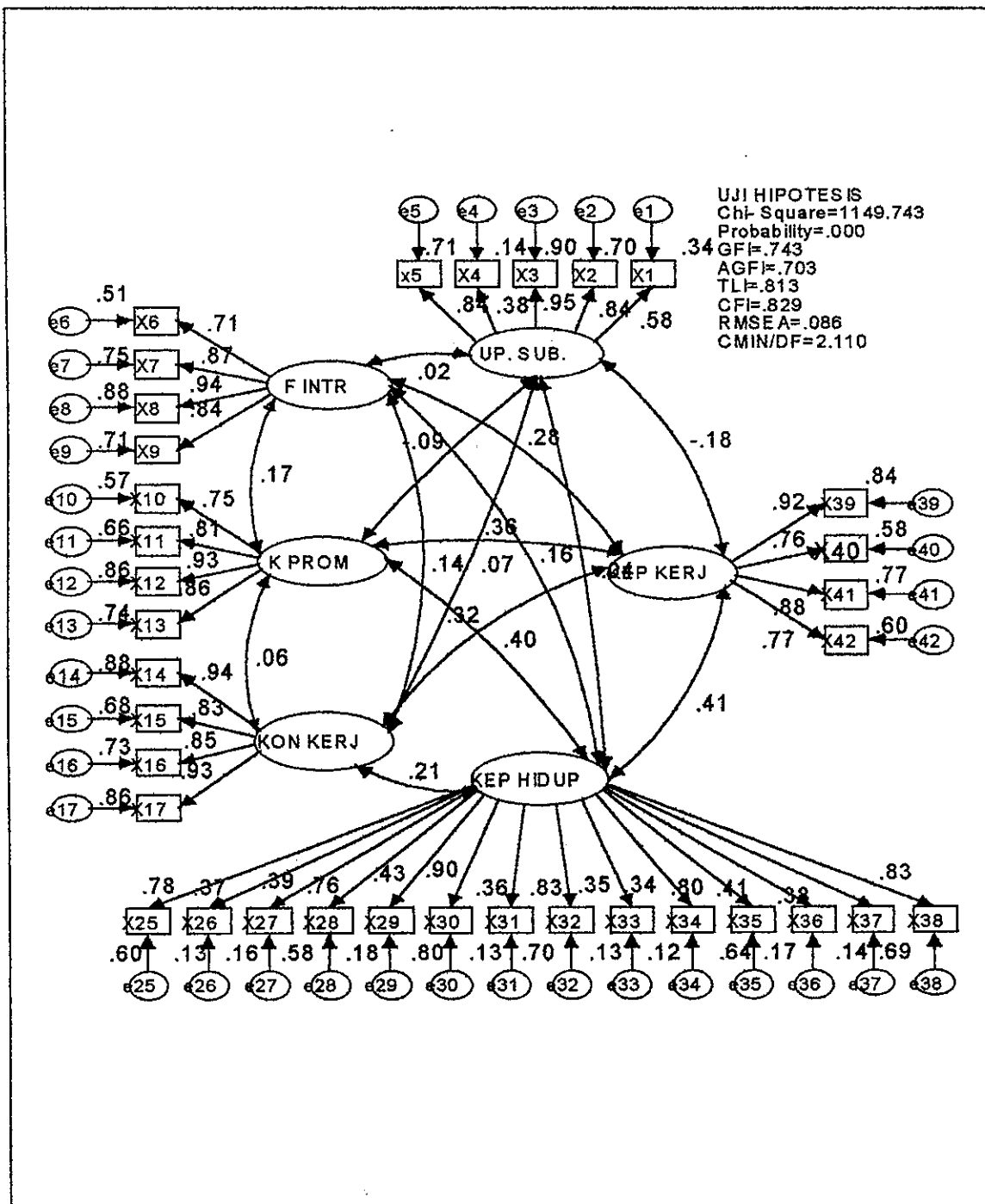
Pengukuran model adalah proses permodelan dalam penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki unidimensionalitas dari indikator-indikator yang menjelaskan sebuah faktor atau variabel bentukan. Penyajian su-bab ini berupa pengujian dan pengembangan dari model pengukuran untuk masing-masing variabel laten atau *latent construct* indikator secara bersama-sama. Untuk tujuan ini maka variabel diamati dari ke dua model tersebut perlu untuk dikonfirmasi apakah variabel-variabel itu secara bersama-sama cukup kuat untuk mencerminkan sebuah dimensi dari suatu factor. Variabel-variabel yang dikonfirmasi untuk Model A adalah :

1. Variabel construct 1, yaitu variabel independen Dimensional Upaya Subyektif.
2. Variabel construct 2, yaitu variabel independen Dimensional Faktor Intrinsik.
3. Variabel construct 3, yaitu variabel independen Dimensional Kesempatan Promosi
4. Variabel construct 4, yaitu variabel independen Dimensional Kondisi Kerja.
5. Variabel construct 5, yaitu variabel independen Dimensional Kepuasan Hidup.
6. Variabel construct 6, yaitu variabel dependen Dimensional Kepuasan Kerja.

Konfirmatori dilakukan melalui sebuah model Confirmatory Factor Analysis seperti yang digambar dibawah ini.

Gambar 4.4.1.a. :

Comfirmatory Factor Analysis Variabel independen dan dependen



Hasil komputasi program AMOS tersebut, dapat dilakukan interpretasi terhadap hasil-hasil perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Adapun hasil interpretasi sebagai berikut:

Uji Goodnes of fit dari model A yang disajikan dapat disarikan sebagai berikut:

Tabel IV. 4.a

Uji Goodness of fit Model A

GOODNESS OF FIT	CUT OFF VALUE	HASIL ESTIMASI	KETERANGAN
Chi- square	Diharapkan kecil	1149.743	Kurang Baik
Probability	≥ 0.05	0.00	Kurang Baik
GFI	≥ 0.90	0.743	Kurang Baik
AGFI	≥ 0.90	0.700	Kurang Baik
CFI	≥ 0.95	0.829	Kurang Baik
TLI	≥ 0.95	0.813	Kurang Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.086	Marginal
CMIN/DF	≤ 2	2.110	Kurang Baik

Sumber : Data yang sudah diolah

Confirmatory factor analysis yang digunakan untuk menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi yang menjelaskan faktor laten menunjukkan bahwa model ini tidak dapat diterima. Tingkat signifikansi sebesar 0.00 hal ini menunjukkan bahwa hipotesa nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi yang diestimasi ditolak.

Dengan ditolaknya hipotesa nol itu berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa masih terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi yang diestimasi dan karena itu model ini tidak dapat diterima. Indeks lainnya ternyata menunjukkan pula tingkat penerimaan yang kurang baik.(tabel IV.4.a). Dengan

demikian *Confirmatory Factor Analysis* pada pengukuran model di atas menunjukkan bahwa model di atas tidak dapat diterima.

Regression weight konstruk eksogen dan konstruk endogen (tabel IV.5.a) menunjukkan bahwa faktor loading masing-masing indikator belum menunjukkan tingkat penerimaan = 0,40 , karena menurut Hair (1995) syarat suatu indikator yang merupakan dimensi dari suatu variable bentukan adalah jika *loading factor* -nya lebih dari 0.4. Terlihat dari hasil perhitungan bahwa, *loading factor* dari beberapa variabel indikator masih kurang dari 0.4 sehingga harus dikeluarkan dari model karena tidak signifikan. Hal ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel IV.5.a

Tabel Regression Weights Pengukuran Model A Variabel independen dan dependen

Indicator	Variable	Estimate	Std Estm	S.E.	C.R.	Probabilitas
X4	UP. SUB.	1	0.378			
X3	UP. SUB.	2.536	0.949	0.535	4.744	0
X2	UP. SUB.	1.996	0.839	0.429	4.652	0
X1	UP. SUB.	1.476	0.584	0.352	4.188	0
X9	F INTR	1	0.842			
X8	F INTR	1.104	0.938	0.074	14.9	0
X7	F INTR	1.033	0.866	0.077	13.38	0
X6	F INTR	0.88	0.714	0.088	9.973	0
X13	K PROM	1	0.86			
X12	K PROM	0.919	0.928	0.061	15.08	0
X11	K PROM	0.87	0.812	0.07	12.34	0
X10	K PROM	0.965	0.752	0.088	10.92	0
X17	KON KERJ	1	0.927			
X16	KON KERJ	1.05	0.852	0.066	15.88	0
X15	KON KERJ	1.095	0.825	0.074	14.73	0
X14	KON KERJ	1.101	0.941	0.054	20.57	0
X39	KEP KERJ	1	0.917			
X40	KEP KERJ	0.772	0.764	0.065	11.88	0
X41	KEP KERJ	1.017	0.877	0.067	15.29	0
X42	KEP KERJ	0.884	0.772	0.073	12.1	0
X28	KEP HIDUP	1	0.762			
X27	KEP HIDUP	0.451	0.394	0.095	4.756	0
X26	KEP HIDUP	0.42	0.365	0.096	4.395	0
X25	KEP HIDUP	1.012	0.777	0.101	9.985	0
X29	KEP HIDUP	0.485	0.426	0.094	5.152	0
X30	KEP HIDUP	1.144	0.896	0.097	11.84	0
x5	UP. SUB.	2.233	0.842	0.48	4.656	0
X31	KEP HIDUP	0.441	0.355	0.103	4.265	0
X32	KEP HIDUP	1.161	0.834	0.107	10.86	0
X33	KEP HIDUP	0.458	0.354	0.108	4.255	0
X34	KEP HIDUP	0.432	0.342	0.105	4.109	0
X35	KEP HIDUP	1.021	0.797	0.099	10.29	0
X36	KEP HIDUP	0.463	0.406	0.094	4.907	0
X37	KEP HIDUP	0.446	0.377	0.098	4.542	0
X38	KEP HIDUP	1.021	0.83	0.095	10.8	0

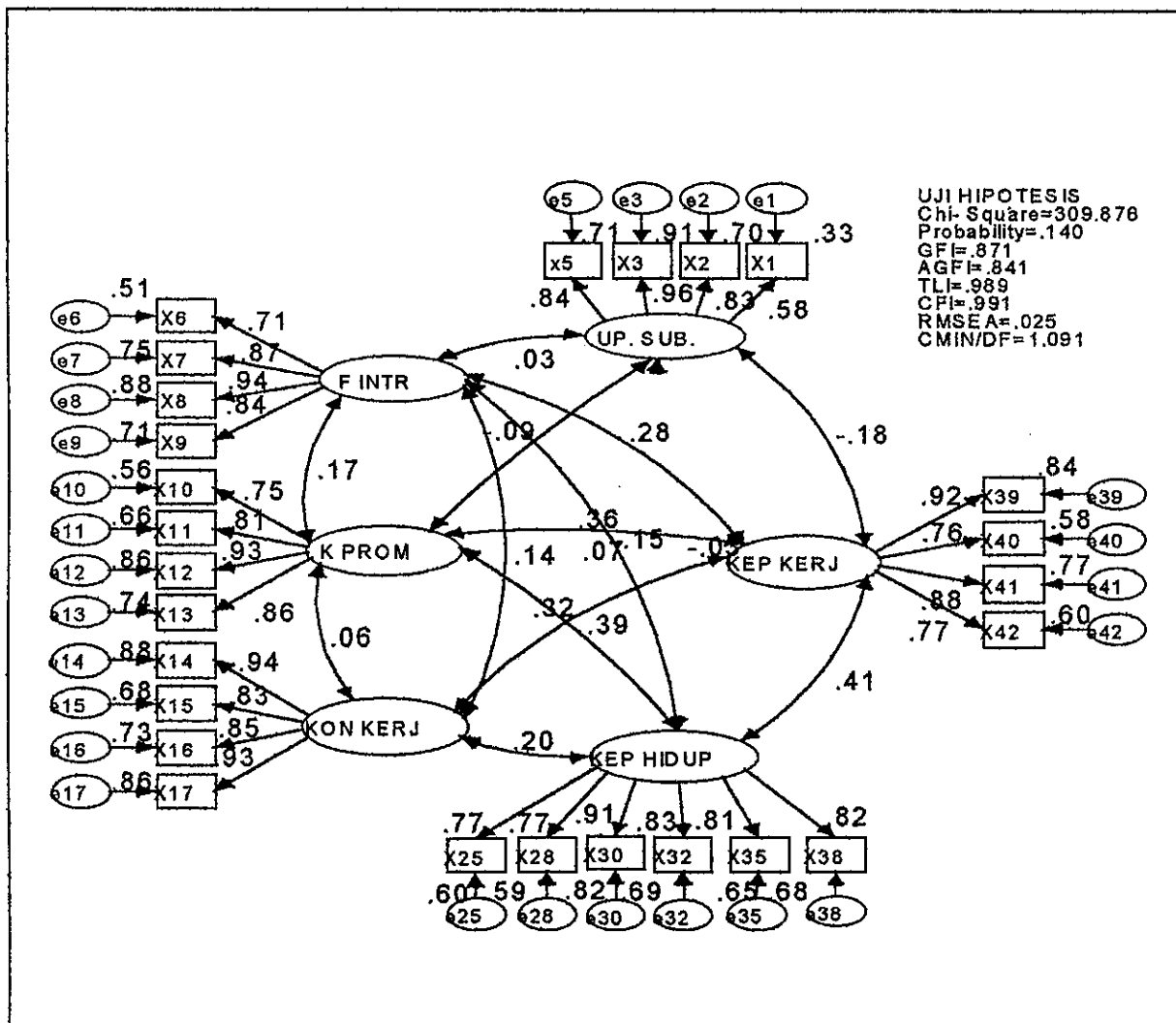
Sumber: Data yang sudah diolah.

Dengan demikian perlu diuji kembali *Confirmatory factor analysis* untuk model

A, adapun hasil modifikasitersebut adalah sebagai berikut :

Gambar 4.4.1.1.a.

Model A yang telah di Modifikasi



Hasil komputasi program AMOS tersebut, dapat dilakukan interpretasi terhadap hasil-hasil perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Adapun hasil interpretasi sebagai berikut:

Uji Goodness of fit dari model A modifikasi yang disajikan dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel IV. 6.a

Uji Goodness of fit dari Model A yang telah di Modifikasi

GOODNESS OF FIT	CUT OFF VALUE	HASIL ESTIMASI	KETERANGAN
Chi- square	Diharapkan kecil	309.876	Baik
Probability	> 0.05	0.140	Baik
GFI	> 0.90	0.871	Marginal
AGFI	> 0.90	0.841	Marginal
CFI	> 0.95	0.991	Baik
TLI	> 0.95	0.989	Baik
RMSEA	< 0.08	0.025	Baik
CMIN/DF	< 2	1.091	Baik

Sumber : Data yang sudah diolah

Confirmatory factor analysis yang digunakan untuk menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi yang menjelaskan faktor laten menunjukkan bahwa model ini dapat diterima. Tingkat signifikansi sebesar 0.140 hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak.

Dengan diterimanya hipotesa nol itu berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi yang diestimasi dan karena itu model ini dapat diterima. Indeks lainnya ternyata menunjukkan pula tingkat penerimaan yang cukup baik.(tabel IV.6.a).

Dengan demikian *Confirmatory Factor Analysis* pada pengukuran model diatas menunjukkan bahwa model di atas dapat diterima walaupun dengan beberapa keterbatasan karena hal-hal berikut:

1. GFI hanya menunjukkan tingkat penerimaan yang marginal karena tidak memenuhi ketentuan minimum yaitu lebih besar atau sama dengan 0.90
2. AGFI hanya menunjukkan tingkat penerimaan yang marginal karena tidak memenuhi ketentuan minimum yaitu lebih besar atau sama dengan 0.90

Apabila dilihat dari koefisien regresi untuk masing-masing indikator memiliki nilai *Critical Ratio* yang sudah memenuhi syarat, yaitu memiliki nilai di atas 1.96. *Critical Ratio* atau C.R. adalah identik dengan t-hitung dalam analisis regresi. Oleh karena itu C.R. yang lebih besar dari 1.96 menunjukkan bahwa variabel-variabel itu secara signifikan pada taraf signifikansi 5% dan merupakan dimensi dari faktor laten yang dibentuk.

Regression weight konstruk eksogen dan konstruk endogen (tabel IV.7.a) menunjukkan bahwa faktor loading masing-masing indikator sudah menunjukkan tingkat penerimaan = 0,40 , karena menurut Hair (1995) syarat suatu indikator yang merupakan dimensi dari suatu variable bentukan adalah jika *loading factor* -nya lebih dari 0.4. Terlihat dari hasil perhitungan bahwa, *loading factor* dari semua variabel indikator signifikan. Hal ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel IV.7.a.

Tabel Regression Weights Pengukuran Model A Variabel independen dan dependen yang telah dimodifikasi

Regression Weights

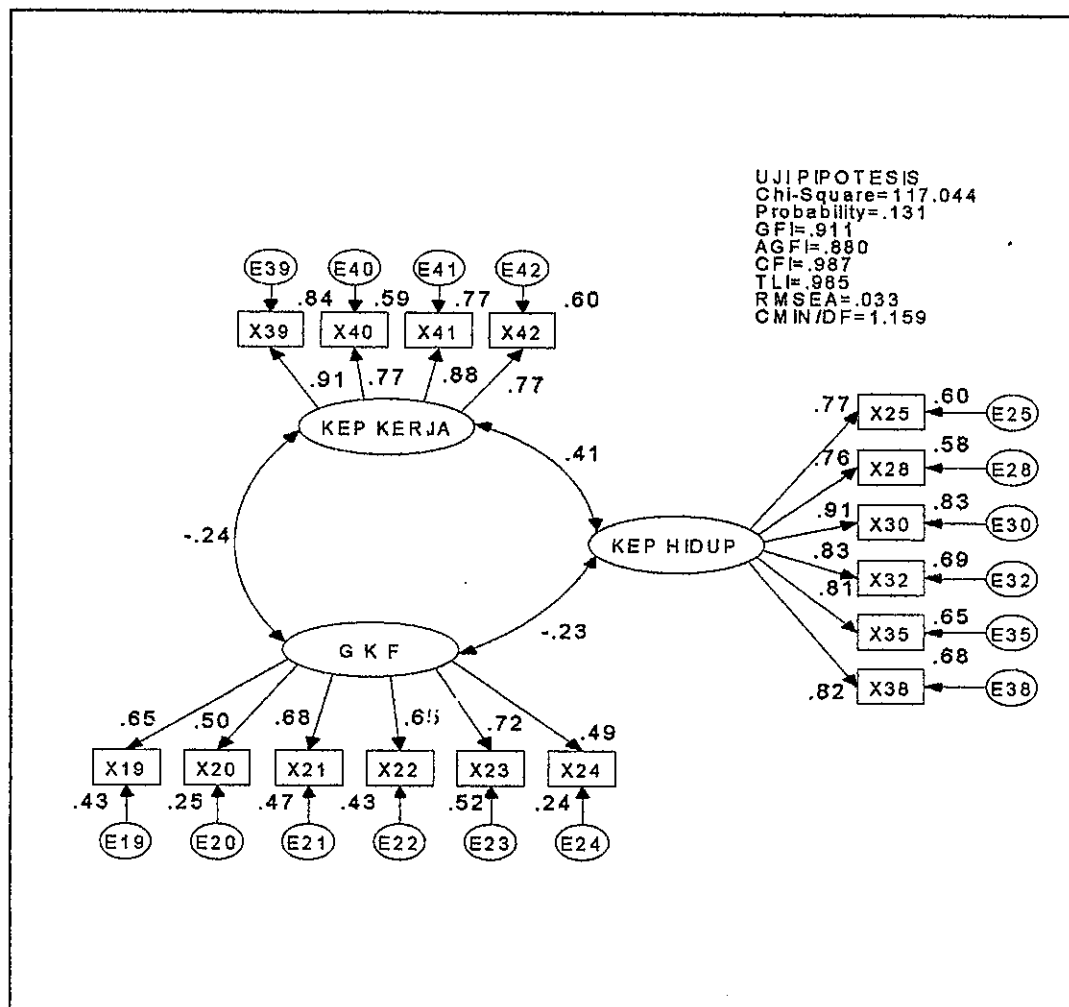
Indica tor	Variable	Estimat e	Std Estm	S.E.	C.R.	Probabil itas
X3	UP. SUB.	1.148	0.956	0.078	14.799	0
X2	UP. SUB.	0.891	0.834	0.07	12.646	0
X1	UP. SUB.	0.654	0.576	0.087	7.562	0
X9	F INTR	1	0.842			
X8	F INTR	1.105	0.938	0.074	14.897	0
X7	F INTR	1.033	0.866	0.077	13.381	0
X6	F INTR	0.88	0.714	0.088	9.972	0
X13	K PROM	1	0.86			
X12	K PROM	0.919	0.928	0.061	15.09	0
X11	K PROM	0.869	0.812	0.07	12.332	0
X10	K PROM	0.964	0.752	0.088	10.915	0
X17	KON KERJ	1	0.927			
X16	KON KERJ	1.05	0.852	0.066	15.874	0
X15	KON KERJ	1.095	0.825	0.074	14.732	0
X14	KON KERJ	1.101	0.941	0.054	20.571	0
X39	KEP KERJ	1	0.917			
X40	KEP KERJ	0.772	0.764	0.065	11.895	0
X41	KEP KERJ	1.017	0.876	0.067	15.292	0
X42	KEP KERJ	0.883	0.771	0.073	12.092	0
X28	KEP HIDUP	1	0.767			
X25	KEP HIDUP	1.001	0.774	0.1	9.992	0
X30	KEP HIDUP	1.148	0.905	0.095	12.065	0
x5	UP. SUB.	1	0.84			
X32	KEP HIDUP	1.157	0.83	0.106	10.868	0
X35	KEP HIDUP	1.029	0.808	0.098	10.527	0
X38	KEP HIDUP	1.005	0.822	0.094	10.742	0

Sumber: Data yang sudah diolah.

Dari *Confirmatory Factor Analysis* terhadap konstruk-konstruk eksogen dan endogen., terlihat bahwa standardized estimate sudah dapat diterima secara signifikan dengan tidak ada angka CR kurang dari 1.96 untuk taraf signifikansi 5%.

Gambar 4.4.1.b

Confirmatory Factor Analysis Variabel independen dan dependen



Hasil komputasi program AMOS tersebut, dapat dilakukan interpretasi terhadap hasil-hasil perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Adapun hasil interpretasi sebagai berikut:

Uji Goodnes of fit dari model B yang disajikan dapat disarikan sebagai berikut;

Tabel IV.8.1.b.

Uji Goodness of fit Model B

GOODNESS OF FIT	CUT OFF VALUE	HASIL ESTIMASI	KETERANGAN
Chi- square	Diharapkan kecil	117.044	Baik
Probability	≥ 0.05	0.131	Baik
GFI	≥ 0.90	0.911	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.880	Marginal
CFI	≥ 0.95	0.987	Baik
TLI	≥ 0.95	0.985	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.033	Baik
CMIN/DF	≤ 2	1.159	Baik

Sumber : Data yang sudah diolah

Confirmatory factor analysis yang digunakan untuk menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi yang menjelaskan faktor laten menunjukkan bahwa model ini dapat diterima. Tingkat signifikansi sebesar 0.131 hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak.

Dengan diterimanya hipotesa nol itu berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi yang diestimasi dan karena itu model ini dapat diterima. Indeks lainnya ternyata menunjukkan pula tingkat penerimaan yang cukup baik.(tabel IV.8.1.b).

Dengan demikian *Confirmatory Factor Analysis* pada pengukuran model di atas menunjukkan bahwa model di atas dapat diterima walaupun terdapat keterbatasan karena adanya hal berikut:

AGFI hanya menunjukkan tingkat penerimaan yang marginal karena tidak memenuhi ketentuan minimum yaitu lebih besar atau sama dengan 0.90

Apabila dilihat dari koefisien regresi untuk masing-masing indikator memiliki nilai *Critical Ratio* yang sudah memenuhi syarat, yaitu memiliki nilai diatas 1.96. *Critical Ratio* atau C.R. adalah identik dengan t-hitung dalam analisis regresi. Oleh karena itu C.R. yang lebih besar dari 1.96 menunjukkan bahwa variabel-variabel itu secara signifikan pada taraf signifikansi 5% dan merupakan dimensi dari faktor laten yang dibentuk

Regression weight konstruk eksogen dan konstruk endogen (tabel IV.8.2.b) menunjukkan bahwa faktor loading masing-masing indikator sudah menunjukkan tingkat penerimaan = 0,40 , karena menurut Hair (1995) syarat suatu indikator yang merupakan dimensi dari suatu variabel bentukan adalah jika *loading factor* -nya lebih dari 0.4. Terlihat dari hasil perhitungan bahwa *loading factor* dari semua variabel indikator signifikan. Hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel IV.8.2..b

Tabel Regression Weights Pengukuran Model B Variabel independent dan dependen

Regression Weights

Indicator	Variable	Estimate	Std Estm	S.E.	C.R	Proba bilitas
X30	KEP HIDUP	1	0.91			
X32	KEP HIDUP	1	0.83	0.07	14	0
X35	KEP HIDUP	0.89	0.81	0.07	13.2	0
X38	KEP HIDUP	0.87	0.82	0.06	13.8	0
X24	G K F	1	0.49			
X23	G K F	1.12	0.72	0.21	5.24	0
X22	G K F	1.23	0.65	0.24	5.03	0
X21	G K F	1.32	0.69	0.26	5.13	0
X20	G K F	1.04	0.5	0.24	4.35	0
X19	G K F	1.08	0.65	0.22	5.02	0
X39	KEP KERJA	1.13	0.91	0.09	12	0
X40	KEP KERJA	0.88	0.77	0.09	9.86	0
X41	KEP KERJA	1.15	0.88	0.1	11.6	0
X42	KEP KERJA	1	0.77			
X28	KEP HIDUP	0.87	0.77	0.07	12	0
X25	KEP HIDUP	0.87	0.77	0.07	12.3	0

Sumber: Data yang diolah.

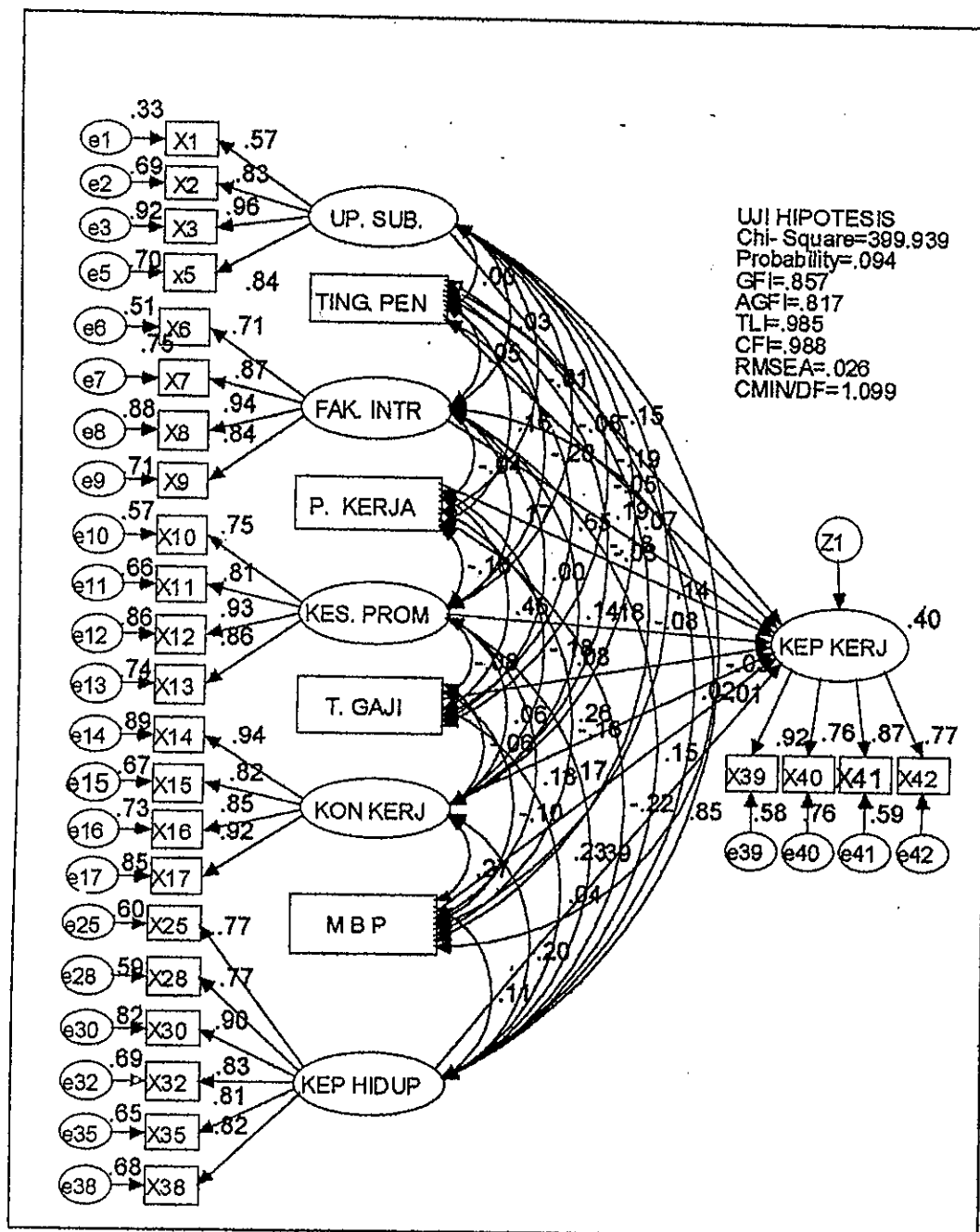
Dari *Confirmatory Factor Analisis* terhadap konstruk-konstruk eksogen., terlihat bahwa standardized estimate sudah dapat diterima secara signifikan dengan tidak ada angka CR kurang dari 1.96 untuk taraf signifikansi 5%.

4.4.2. Structural Equation Model

Setelah model melalui proses analisis faktor konfirmatori konstruk eksogen maupun endogen, maka selanjutnya dilakukan analisis terhadap *full model A* dan *full model B* dengan menggunakan SEM. Hasil analisis terhadap *full model A* dapat dilihat pada gambar 4.4.2.a. dan gambar 4.4.2.b. sebagai berikut:

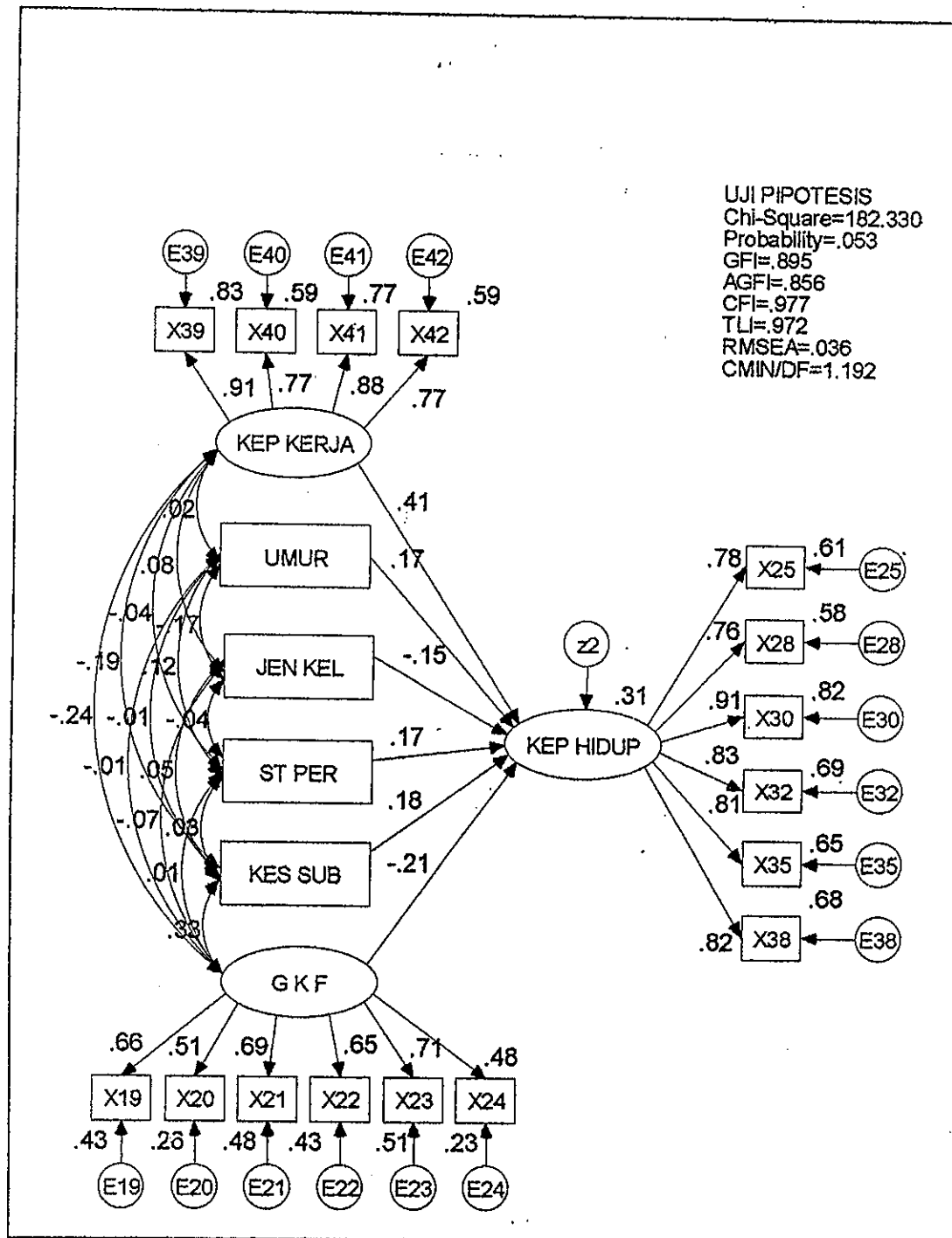
Gambar 4.4.2. a

Structural Equation Model A



Gambar 4.4.2..b

Structural Equation Model B



Langkah selanjutnya yang dilakukan adalah evaluasi asumsi-asumsi aplikasi

SEM. Adapun langkah-langkah tersebut adalah:

1. Normalitas Data
2. Uji Outliers
3. Evaluasi Pemenuhan Asumsi Multikolinieritas
4. Pengujian Terhadap Nilai Residual
5. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit
6. Evaluasi atas Regression Weight untuk Uji Kausalitas
7. Uji Reliability dan Variance Extracted

4.4.3 Evaluasi atas Asumsi-Asumsi Aplikasi SEM

Evaluasi atas asumsi-asumsi dari aplikasi SEM berupa teknik statistik yang digunakan, pengembangan model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini, pengujian model SEM secara penuh atau *full Structural Equation Modelling Construction*.

4.4.3.1. Normalitas Data

Hasil uji univariate dan multivariate terhadap data yang digunakan dalam analisis ini diuji dengan menggunakan AMOS 4.0. hasil dari analisis seperti tersaji didalam tabel IV.9.a dan tabel IV.9.b

Tabel IV.9.a

Pengujian normalitas Model A

Assessment of normality				
Variable-Indicator	min	max	skew	c.r.
MBP	1	5	0.087	0.433
TG	130000	500000	1.54	7.699
PK	12	104	0.226	1.13
TPEN	1	3	0.385	16.926
x5	1	5	0.597	2.983
X38	1	5	0.156	0.778
X35	1	5	-0.093	-0.467
X25	1	5	-0.059	-0.294
X28	1	5	-0.151	-0.756
X30	1	5	-0.167	-0.837
X32	1	5	-0.028	-0.142
X39	1	5	0.092	0.459
X40	1	5	-0.111	-0.554
X41	1	5	0.085	0.423
X42	1	5	-0.003	-0.013
X14	1	5	0.208	1.042
X15	1	5	0.204	1.019
X16	1	5	0.407	2.033
X17	1	5	0.119	0.596
X10	1	5	0.312	1.56
X11	1	5	0.062	0.309
X12	1	5	0.004	0.019
X13	1	5	0.401	2.007
X6	1	5	-0.114	-0.568
X7	1	5	-0.014	-0.07
X8	1	5	-0.127	-0.637
X9	1	5	0.093	0.464
X1	1	5	0.367	1.837
X2	1	5	0.406	2.028
X3	1	5	0.278	1.391

Sumber: Data yang diolah

Tabel IV.9.b

Pengujian normalitas Model B

Assessment of normality				
Variable-Indicator	min	max	skew	c.r.
KS	1	5	-0.282	-1.412
SP (DUMMY)	0	1	1.449	7.244
JK (DUMMY)	0	1	1.306	6.529
UMUR	18	35	1.035	5.177
X25	1	5	-0.059	-0.294
X28	1	5	-0.151	-0.756
X42	1	5	-0.003	-0.013
X41	1	5	0.085	0.423
X40	1	5	-0.111	-0.554
X39	1	5	0.092	0.459
X19	1	5	0.353	1.766
X20	1	5	-0.056	-0.279
X21	1	5	0.077	0.385
X22	1	5	0.111	0.556
X23	1	5	0.749	1.744
X24	1	5	0.662	2.31
X38	1	5	0.156	0.778
X35	1	5	-0.093	-0.467
X32	1	5	-0.02	-0.1
X30	1	5	-0.167	-0.837

Sumber: Data yang diolah

Dengan menggunakan kriteria *critical ratio* sebesar ± 2.58 pada tingkat signifikansi 5% dapat disimpulkan bahwa tidak ada bukti kalau data yang digunakan mempunyai sebaran yang tidak normal karena harga CR berada pada harga range antara ± 2.58 baik model A maupun model B, kecuali untuk variable dummy yaitu tingkat pendidikan, jenis kelamin dan status perkawinan. Uji normalitas ini terdiri dari uji

normalitas tunggal maupun normalitas multivariat, di mana dalam uji normalitas multivariat beberapa variabel digunakan sekaligus dalam analisis akhir.

4.4.3.2. Uji Outliers

Outliers adalah data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari data observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal ataupun variabel-variabel kombinasi (Hair, et al., 1995). Adapun *outliers* dapat dievaluasi dengan dua cara yaitu analisis terhadap *univariate outliers* dan analisis terhadap *multivariate outliers* (Hair, et al., 1995).

Pendeteksian adanya *univariate outliers* dapat dilakukan dengan menentukan nilai ambang batas yang dikategorikan sebagai *outliers* dengan cara mengkonversi nilai data penelitian ke dalam *standard score* atau yang biasa disebut *Z score*, yang memiliki nilai rata-rata nol dengan standard deviasi sebesar 1,00 (Hair, et al., 1995). Observasi-observasi yang memiliki *score* $\geq 3,0$ dikategorikan outliers. Pengujian *univariate outliers* ini dilakukan per variabel konstruk dengan program SPSS Versi 10, hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.10.

Multivariate outlier dapat dilihat pada lampiran D dan E, yaitu tentang jarak Mahalanobis untuk tiap-tiap observasi dapat dihitung dan akan menunjukkan jarak sebuah observasi dari rata-rata semua variabel dalam sebuah ruang multidimensional Hair, dkk (1995). Uji outlier multivariate menggunakan kriteria jarak Mahalanobis pada tingkat $p < 0.001$. Jarak Mahalanobis dievaluasi menggunakan χ^2 pada derajat kebebasan sebesar jumlah variabel yang digunakan. Untuk model A jumlah variabel yang digunakan 30 variabel sehingga *Mahalanobis Distance* lebih besar dari $\chi^2 = (30, 0.001) = 59.7$ Siegel

(1988), merupakan outlier multivariat . Untuk model B variabel yang digunakan sejumlah 20 variabel sehingga *Mahalanobis Distance* lebih besar dari dari $\chi^2 = (20,0.001) = 45.32$ Siegel (1988), merupakan outlier multivariat.

Dalam analisis ini outlier yang ditemukan tidak dihilangkan dari analisis selanjutnya, karena tidak terdapat alasan khusus dari profil responden itu yang menyebabkan harus dikeluarkan dari analisis. Hal ini dikarenakan data ini menggambarkan keadaan yang sesungguhnya, sehingga harus diikutkan dalam analisis.

Deskripsi statistik untuk Pengujian Univariate Outliers

Tabel IV.10.

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore: pendidikan	150	-.30050	4.20706	-1.9E-15	1.0000000
Zscore(X1)	150	-1.57866	1.87826	-3.4E-16	1.0000000
Zscore(X2)	150	-1.50658	2.16800	-1.0E-16	1.0000000
Zscore(X3)	150	-1.32938	1.93958	1.61E-16	1.0000000
Zscore(X4)	150	-1.31063	1.99347	1.67E-16	1.0000000
Zscore(X5)	150	-1.26950	2.02791	-4.1E-16	1.0000000
Zscore(PK)	150	-1.71430	2.37654	-8.7E-16	1.0000000
Zscore: GAJI	150	-1.36920	3.37607	1.50E-15	1.0000000
Zscore(X6)	150	-1.85237	1.67595	-1.7E-15	1.0000000
Zscore(X7)	150	-1.87039	1.77322	-3.3E-16	1.0000000
Zscore(X8)	150	-1.91906	1.77144	-4.7E-16	1.0000000
Zscore(X9)	150	-1.82984	1.82984	-1.7E-18	1.0000000
Zscore(X10)	150	-1.43432	1.66133	2.42E-16	1.0000000
Zscore(X11)	150	-1.60707	2.10155	-5.0E-16	1.0000000
Zscore(X12)	150	-1.59001	2.41842	2.49E-16	1.0000000
Zscore(X13)	150	-1.49139	1.82401	5.72E-17	1.0000000
Zscore(X14)	150	-1.70179	1.91904	4.09E-16	1.0000000
Zscore(X15)	150	-1.55479	1.63999	-9.7E-17	1.0000000
Zscore(X16)	150	-1.55399	1.88658	6.59E-17	1.0000000
Zscore(X17)	150	-1.74265	2.18814	7.86E-16	1.0000000
Zscore(MBP)	150	-2.33700	2.54872	8.50E-16	1.0000000
Zscore: UMUR	150	-1.37875	2.82174	-4.6E-16	1.0000000
Zscore(JK)	150	-1.84093	.53958	-7.4E-16	1.0000000
Zscore: Perkawinan	150	-.50869	1.95272	1.41E-15	1.0000000
Zscore(KS)	150	-2.44769	2.18516	-4.9E-16	1.0000000
Zscore(X18)	150	-1.56707	2.93169	1.25E-15	1.0000000
Zscore(X20)	150	-1.67372	1.91282	-1.2E-15	1.0000000
Zscore(X21)	150	-1.55146	2.31109	-1.5E-15	1.0000000
Zscore(X22)	150	-1.85222	2.11882	-5.5E-17	1.0000000
Zscore(X23)	150	-1.76867	3.03316	7.11E-16	1.0000000
Zscore(X24)	150	-1.41044	2.23724	-1.4E-15	1.0000000
Zscore(X39)	150	-1.65393	1.77983	-1.3E-15	1.0000000
Zscore(X40)	150	-1.71145	1.99567	-4.1E-16	1.0000000
Zscore(X41)	150	-1.58695	1.64075	-8.7E-17	1.0000000
Zscore(X42)	150	-1.60818	1.68269	1.39E-15	1.0000000
Zscore(X25)	150	-1.74623	2.22247	-2.5E-16	1.0000000
Zscore(X28)	150	-2.15118	2.34606	2.84E-16	1.0000000
Zscore(X27)	150	-1.93620	2.58411	9.86E-16	1.0000000
Zscore(X28)	150	-1.92942	2.00818	4.42E-17	1.0000000
Zscore(X29)	150	-2.01963	2.51886	-1.8E-15	1.0000000
Zscore(X30)	150	-1.72033	2.32750	2.32E-16	1.0000000
Zscore(X31)	150	-1.82271	2.33556	1.28E-15	1.0000000
Zscore(X32)	150	-1.65728	2.05305	-1.2E-15	1.0000000
Zscore(X33)	150	-1.70613	2.29262	-3.3E-16	1.0000000
Zscore(X34)	150	-1.73522	2.36373	-7.8E-18	1.0000000
Zscore(X35)	150	-2.06284	1.96877	1.59E-15	1.0000000
Zscore(X36)	150	-2.01963	2.51886	-8.2E-16	1.0000000
Zscore(X37)	150	-1.96113	2.41314	8.66E-16	1.0000000
Zscore(X38)	150	-1.87582	2.32378	-4.3E-16	1.0000000
Valid N (listwise)	150				

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil komputasi uji outliers dapat diketahui bahwa harga Z berada pada harga range ± 3 .Jadi tidak ada univariate outliers dalam data yang dianalisis ini.

4.4.3.3. Evaluasi Pemenuhan Asumsi Multikolinieritas

Dengan menggunakan AMOS 4.0. uji ini dapat dideteksi dari determinan matriks kovarian. Nilai determinan matriks kovarian yang sangat kecil memberi indikasi adanya problem multikolinieritas. Hasil dari penganalisaan dengan AMOS 4.0, untuk model A didapat determinan matriks kovarian sample sebesar

Nilai Determinan Matrik Kovarian 1.0051e+004 atau 10.051
--

dan untuk model B didapatkan determinan matriks kovarian sebesar

Nilai Determinan Matrik Kovarian 5.3974 e +000 atau 5.3974
--

Hasil ini mengidentifikasi nilai yang jauh dari nol. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada model A model B dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian layak untuk digunakan.

4.4.3.4. Pengujian Terhadap Nilai Residual

Pengujian terhadap nilai residual mengidentifikasi bahwa secara signifikan model A dan model B yang sudah dimodifikasi tersebut dapat diterima dan nilai residual yang ditetapkan adalah $\pm 2,58$, pada taraf signifikansi 1%, (Hair,et al. 1995).

Tabel IV. 11.a. Standardized Residual Covariance

[illegible]**Tabel IV. 11.b. Standardized Residual Covariance**

	Standardized Residual Covariances																			
	K3	BP	JK	UNHUR	X25	X28	X42	X45	X40	X39	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X38	X36	X32	X30
K3	0	0	0	0	0	0	-0.185	0.034	-0.228	-0.642	0.329	0.666	0.699	0.373	-0.354	-0.371	-1.066	0.231	-0.721	0.677
BP	0	0	0	0	0	0	-0.176	0.042	0.237	-0.093	-0.246	0.448	0.317	0.334	-0.482	-0.743	0.238	0.064	0.096	0.024
JK	0	0	0	0	0	0	1.474	0.372	1.427	0.873	0.445	-0.176	0.228	0.165	-0.366	-0.488	-1.187	0.536	-0.881	0.106
UNHUR	0	0	0	0	0	0	0.665	-0.757	-0.585	0.666	-1.121	0.611	-0.071	0.765	-0.038	-0.34	0.371	0.724	0.789	-0.658
X25	0.6	0.5	1.474	0.656	0	0	0.154	-0.385	-0.182	0.369	-0.187	0.632	0.496	0.686	0.726	0.879	1.386	1.056	-0.331	-0.64
X28	-0.168	-1.876	0.376	-0.757	0.164	0	0.525	-0.869	0.801	-0.347	-0.725	0.384	0.133	0.698	-0.613	-0.418	-0.263	0.854	-0.128	-0.134
X42	0.034	0.342	1.427	0.555	-0.286	0.625	0	0.01	0.2	-0.032	-0.142	-0.163	0.161	0.014	0.321	0.263	-0.365	-0.067	0.065	-0.225
X45	-0.228	-0.227	0.372	0.556	-0.182	-0.663	0.01	0	-0.114	0.058	-0.142	0.189	0.153	0.023	0.176	-0.3	-0.818	-0.729	0.067	-0.225
X40	-0.642	-0.983	0.445	-1.121	0.389	0.501	0.2	-0.114	0	-0.07	-0.149	-0.432	0	0.388	0.121	-0.204	0.666	-0.229	0.765	0.139
X39	0.328	-0.246	0.175	-0.181	-0.015	-0.347	-0.035	0.052	-0.07	0	-0.206	-0.317	-0.292	0.65	0.382	0.117	-0.356	-0.474	0.443	0.392
X19	0.666	0.648	-0.228	0.071	0.162	-0.726	-0.413	-1.142	-0.149	-0.206	0	-0.271	-0.727	-0.625	0.652	1.207	0.234	-0.897	-0.033	0.074
X20	0.503	0.317	0.165	0.765	0.623	0.384	-0.163	0.489	-0.432	0.183	-0.292	0.1	1.122	0.048	-0.216	-1.785	-0.067	-0.03	0.986	0.191
X21	0.673	0.334	0.388	-0.039	0.485	0.133	-0.4	-0.657	0	-0.287	-0.727	1.122	0	0.767	-0.357	-0.795	-0.076	-0.277	-0.633	-0.347
X22	-0.354	-0.062	0.468	-0.3	0.725	0.698	0.551	1.023	0.388	0.362	0.625	0.048	0.787	0	-0.239	0.241	-0.117	1.148	-0.818	-0.015
X23	-0.371	-0.743	-0.167	-0.341	0.979	-0.513	0.014	0.175	0.121	0.362	0.552	-0.215	-0.357	-0.239	0	0.748	0	0.527	0.551	-0.435
X24	-1.086	-0.233	0.636	0.724	1.398	-0.416	0.321	-0.3	-0.204	0.117	1.207	-1.786	-0.799	0.241	0.748	0	0.527	0.551	-0.435	0.318
X38	0.281	0.664	-0.051	0.079	0.105	-0.263	-0.283	-0.918	0.666	-0.36	0.234	-0.067	0.077	-0.119	-0.39	0.527	0	-0.074	0.514	-0.102
X35	-0.721	0.096	0.742	0.759	-0.331	0.864	-0.3	-0.728	-0.229	0.332	0.887	-0.083	-0.215	1.449	0.006	0.581	-0.074	0	0.312	-0.170
X32	0.577	0.086	-1.106	-0.569	-0.64	-0.129	-0.06	0.087	0.765	0.443	-0.033	0.965	-0.699	-0.818	-1.045	-0.435	0.374	0.012	0	0.068
X30	-0.287	0.024	-0.436	-0.077	0.291	-0.134	0.35	-0.225	1.112	0.399	0.074	0.19	-0.36	-0.537	0.361	0.818	-0.107	-0.112	0.068	0

4.4.3.5. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit

Berdasarkan perhitungan dengan program AMOS untuk model SEM ini, dihasilkan indeks-indeks goodness of fit untuk Model A dan Model B sebagai berikut:

Tabel IV.12.a

Tabel Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indeks Model A

GOODNESS OF FIT	CUT OFF VALUE	HASIL ESTIMASI	KETERANGAN
Chi- square	Diharapkan kecil	399.939	Baik
Probability	≥ 0.05	0.094	Baik
GFI	≥ 0.90	0.857	Marginal
AGFI	≥ 0.90	0.817	Marginal
CFI	≥ 0.95	0.985	Baik
TLI	≥ 0.95	0.988	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.026	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1.099	Baik

Sumber : Data yang sudah diolah

Tabel IV.12.b

Tabel Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indeks Model B

GOODNESS OF FIT	CUT OFF VALUE	HASIL ESTIMASI	KETERANGAN
Chi- square	Diharapkan kecil	182.054	Baik
Probability	≥ 0.05	0.054	Baik
GFI	≥ 0.90	0.895	Marginal
AGFI	≥ 0.90	0.856	Marginal
CFI	≥ 0.95	0.977	Baik
TLI	≥ 0.95	0.972	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.036	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1.190	Baik

Sumber : Data yang sudah diolah

Structural equation model untuk model A dan model B yang digunakan, menunjukkan probabilitas sebesar 0.094 untuk model a, dan untuk model B sebesar 0.054. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesa nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak.

Dengan diterimanya hipotesa nol itu berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi yang diestimasi dan karena itu model A dan model B ini dapat diterima. Indeks lainnya ternyata menunjukkan pula tingkat penerimaan yang cukup baik. *Structural equation model* tersebut menunjukkan bahwa model A dan model B dapat diterima walaupun dengan beberapa keterbatasan karena *GFI* dan *AGFI* hanya menunjukkan tingkat penerimaan yang marginal /moderate fit, karena hanya mendekati ketentuan minimum yaitu lebih besar atau sama dengan 0,90.

Dengan demikian *Confirmatory Factor Analysis* pada pengukuran kedua model diatas menunjukkan bahwa model A dan model B dapat diterima walaupun dengan beberapa keterbatasan karena hal-hal berikut:

Untuk model A dan B

1. *GFI* hanya menunjukkan tingkat penerimaan yang marginal karena hanya mendekati ketentuan minimum yaitu lebih besar atau sama dengan 0.90, Tanaka & Huba dalam Ferdinand A. (2000) dikatakan *GFI* analog dengan R^2 dalam regresi berganda, sehingga 0.80 ke atas dapat dikatakan cukup memadai.

2. AGFI hanya menunjukkan tingkat penerimaan yang marginal karena hanya mendekati ketentuan minimum yaitu lebih besar atau sama dengan 0.90, namun demikian mengacu uraian di atasnya maka dapat dikatakan cukup memadai.

Dari hasil data di atas dapat disimpulkan bahwa kedua model cukup baik untuk diterima untuk dimensi-dimensi faktor serta hubungan kausalitas.

4.4.3.6. Evaluasi atas Regression Weight untuk Uji Kausalitas

Untuk menguji hipotesis mengenai kausalitas yang dikembangkan dalam model A dan model B ini, perlu di uji hipotesis nol yang menyatakan bahwa koefisien regresi antara hubungan adalah sama dengan nol melalui uji t yang lazim dalam model-model regresi. Tabel berikut menyajikan nilai-nilai koefisien nilai regresi dan t- hitung (dalam AMOS t-hitung identik dengan CR)

Tabel IV.13.a.

Standardized Regression Weight Structural Equation Model untuk model A

Regression
Weights

Dependent Variabel	Independent Variable	Estimate	Std Estm	S.E.	C.R.	Probabilitas
KEP KERJ	TPEN	-0.413	-0.195	0.205	-2.021	0.043
KEP KERJ	F INTR	0.192	0.188	0.077	2.484	0.013
KEP KERJ	PK	-0.007	-0.176	0.004	-2.08	0.038
KEP KERJ	K PROM	0.164	0.175	0.08	2.054	0.04
KEP KERJ	TG	0	0.08	0	0.761	0.447
KEP KERJ	KON KERJ	0.261	0.261	0.079	3.324	0.001
KEP KERJ	MBP	-0.195	-0.17	0.086	-2.266	0.023
KEP KERJ	KEP HIDUP	0.244	0.233	0.089	2.752	0.006
KEP KERJ	UP. SUB.	-0.217	-0.153	0.107	-2.037	0.042
X3	UP. SUB.	1.769	0.959	0.223	7.933	0
X2	UP. SUB.	1.364	0.831	0.182	7.491	0
X1	UP. SUB.	1	0.573			
X9	F INTR	1	0.842			
X8	F INTR	1.105	0.938	0.074	14.928	0
X7	F INTR	1.032	0.865	0.077	13.372	0
X6	F INTR	0.879	0.714	0.088	9.967	0
X13	K PROM	1	0.857			
X12	K PROM	0.924	0.93	0.061	15.096	0
X11	K PROM	0.872	0.811	0.071	12.285	0
X10	K PROM	0.969	0.753	0.089	10.917	0
X17	KON KERJ	1	0.924			
X16	KON KERJ	1.055	0.854	0.067	15.859	0
X15	KON KERJ	1.094	0.822	0.075	14.524	0
X14	KON KERJ	1.109	0.944	0.054	20.647	0
X42	KEP KERJ	1	0.77			
X41	KEP KERJ	1.15	0.874	0.1	11.527	0
X40	KEP KERJ	0.875	0.764	0.089	9.803	0
X39	KEP KERJ	1.137	0.92	0.094	12.135	0
X32	KEP HIDUP	1	0.832			
X30	KEP HIDUP	0.99	0.904	0.071	14.033	0
X28	KEP HIDUP	0.862	0.766	0.079	10.878	0
X25	KEP HIDUP	0.862	0.772	0.078	11.004	0
X35	KEP HIDUP	0.888	0.808	0.075	11.774	0
X38	KEP HIDUP	0.869	0.824	0.072	12.113	0
x5	UP. SUB.	1.533	0.838	0.204	7.527	0

Sumber: Data yang diolah.

Tabel IV.13.b.

Standardized Regression Weight Structural Equation Model untuk model B

Regression Weights

Dependent Variable	Independent Variable	Estimate	Std Estm	S.E.	C.R.	Probabilitas
KEP HIDUP	KEP KERJA	0.387	0.406	0.081	4.76	0
KEP HIDUP	UMUR	0.037	0.169	0.017	2.263	0.024
KEP HIDUP	JK	-0.328	-0.154	0.16	-2.051	0.04
KEP HIDUP	SP	0.383	0.174	0.162	2.357	0.018
KEP HIDUP	KS	0.182	0.176	0.082	2.212	0.027
KEP HIDUP	G K F	-0.35	-0.205	0.164	-2.139	0.032
X30	KEP HIDUP	1	0.907			
X32	KEP HIDUP	0.996	0.828	0.071	14.003	0
X35	KEP HIDUP	0.891	0.805	0.067	13.253	0
X38	KEP HIDUP	0.876	0.825	0.063	13.88	0
X24	G K F	1	0.479			
X23	G K F	1.129	0.711	0.22	5.131	0
X22	G K F	1.254	0.654	0.253	4.951	0
X21	G K F	1.361	0.69	0.269	5.069	0
X20	G K F	1.08	0.508	0.249	4.335	0
X19	G K F	1.112	0.657	0.224	4.962	0
X39	KEP KERJA	1.13	0.914	0.094	11.98	0
X40	KEP KERJA	0.881	0.769	0.089	9.856	0
X41	KEP KERJA	1.155	0.877	0.1	11.52	0
X42	KEP KERJA	1	0.77			
X28	KEP HIDUP	0.861	0.76	0.072	11.924	0
X25	KEP HIDUP	0.875	0.779	0.07	12.445	0

Sumber: Data yang diolah

Dari tabel IV.13.a dapat diketahui bahwa satu variabel yaitu tingkat gaji (TG) mempunyai nilai CR kurang dari 1.9 yaitu sebesar 0.761, untuk taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan variabel tingkat gaji tidak signifikan. Untuk variabel yang lain di dalam model A ini memiliki nilai CR yang lebih besar dari 1.9 untuk taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis-hipotesis dari penelitian ini dapat

diterima dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Dari tabel IV.13.b dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang ada dalam model ini memiliki nilai CR yang lebih besar dari 1.9 untuk taraf signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis-hipotesis dari penelitian ini dapat diterima dengan taraf signifikansinya sebesar 5%.

4.4.3.7. Uji Reliabilitas.

Reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator – indikator sebuah konstruk, yang menunjukkan bahwa sampai di mana masing – masing indikator tersebut mengindikasikan sebuah konstruk. Pengujian reliabilitas ini menggunakan dua uji yaitu :

a. *Composite Reliability (Construct Reliability).*

b. *Variance Extracted*

a. *Construct Reliability.*

Persamaan *Construct Reliability*

$$\text{Construct-Reliability} = \frac{(\sum \text{Std loading})^2}{(\sum \text{Std loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

b. Persamaan Variance-Extracted

$$\text{Variance- Extracted} = \frac{\sum \text{Std loading}^2}{\sum \text{Std loading}^2 + \sum \epsilon_j}$$

Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0.70 , walaupun nilai tersebut bukan nilai yang mati. Nilai dibawah 0.70 pun masih dapat diterima. Dari seluruh variabel bentukan pada model A dan model B yang diuji pada perhitungan uji reliabilitas dalam penelitian ini mempunyai nilai di atas 0.70 (lihat lampiran B), sehingga dapat dikatakan mendapat konfirmasi bahwa pengukuran pada penelitian ini dapat diterima.

Perhitungan *Variance Extracted* dapat dilihat pada *variance extracted computation*, nilai *variance extracted* yang disarankan harus lebih dari 0.5. Hasil yang diperoleh menunjukkan 1 (satu) variabel bentukan yaitu gejala kesehatan fisik (pada model B) di bawah 0.5 sedangkan yang lainnya di atas 0.5 (lihat lampiran B) sehingga masih dapat disimpulkan cukup baik.

4.5. Pengujian Hipotesis

Setelah melalui proses analisis konfirmatori faktor dan analisis terhadap full model dari SEM yang dapat dilihat dari gambar 4.4.2.a dan gambar 4.4.2.b, keseluruhan model dapat diterima dengan cukup baik (seperti terlihat pada tabel IV.12.a dan tabel IV.12.b). Berdasarkan hasil analisis terhadap indeks *goodness of fit*, model ini telah memenuhi kriteria yang disyaratkan untuk model A yaitu: Chi-square =399.939; probabilitas =0.094 ; CMIN/ df =1.099 ; GFI =0.857; AGFI =0.817; TLI = 0.988.CFI = 0.985 dan RMSEA =0.026. Untuk model B Chi-square =182.054; probabilitas =0.054 ; CMIN/ df =1.190 ; GFI =0.895; AGFI =0.856; TLI = 0.972; .CFI = 0.977 dan RMSEA =0.036. Langkah

selanjutnya adalah menguji hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan berdasarkan hasil analisis statistik yang didapat dari output program AMOS.

4.5.1. Pengujian Hipotesis I

Hipotesis pertama (H1) adalah: Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja.

Variabel tingkat pendidikan bukan merupakan variabel bentukan, tetapi berupa variabel dummy. Sedangkan variabel kepuasan kerja dibentuk dari variabel indikator puas atas tingkat gaji, kesempatan promosi, kemungkinan di PHK kecil dan kelompok kerja.

Uji hipotesis antara variabel tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai $CR = 2.021$. Dapat dilihat bahwa nilai $CR \geq 1.96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_1 diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari nilai P-value. Dari penelitian ini didapat P value sebesar 0.043, karena nilai P-value kurang dari 0.05, maka hipotesis H_1 diterima.

4.5.2. Pengujian Hipotesis II

Hipotesis kedua (H2) adalah: Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara upaya subyektif dengan kepuasan kerja.

Variabel Indikator upaya/usaha subyektif dibentuk dari indikator-indikator pekerjaan bagian hidup, bekerja dengan tenteram, menghayati pekerjaan dan periksa barang dengan teliti. Sedangkan variabel kepuasan kerja dibentuk dari variabel indikator: puas atas tingkat gaji, kesempatan promosi, kemungkinan di PHK kecil dan puas atas kelompok kerja.

Uji hipotesis antara variabel upaya/usaha subyektif dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai CR | 2.037 | . Dapat dilihat bahwa nilai $CR \geq | 1.96 |$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_2 diterima pada tingkat signifikansi 5% Dapat juga dilihat dari nilai P- value. Dari penelitian ini didapat P value sebesar 0.042, karena nilai P- value kurang dari 0.05, maka hipotesis H_2 diterima.

4.5.3. Pengujian Hipotesis III

Hipotesis ketiga (H_3) adalah: Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara pengalaman kerja dengan kepuasan kerja.

Variabel pengalaman kerja merupakan variabel observasi. Sedangkan variabel kepuasan kerja dibentuk dari variabel variabel indikator: puas atas tingkat gaji, kesempatan promosi, kemungkinan di PHK kecil dan puas atas kelompok kerja.

Uji hipotesis antara variabel pengalaman kerja dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai CR | 2.08 |. Dapat dilihat bahwa nilai $CR \geq | 1.96 |$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_3 diterima pada tingkat signifikansi 5% Dapat juga dilihat dari nilai P- value. Dari penelitian ini didapat P value sebesar 0.038, karena nilai P- value kurang dari 0.05, maka hipotesis H_3 diterima.

4.5.4. Pengujian Hipotesis IV

Hipotesis keempat (H_4) adalah: Terdapat hubungan yang positif signifikan antara tingkat gaji dengan kepuasan kerja.

Variabel tingkat gaji merupakan variabel observasi. Sedangkan variabel kepuasan kerja dibentuk dari variabel indikator: puas atas tingkat gaji, kesempatan promosi, kemungkinan di PHK kecil dan puas atas kelompok kerja.

Uji hipotesis antara variabel tingkat gaji dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai CR 0.761. Dapat dilihat bahwa nilai $CR \geq 1.96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_4 tidak dapat diterima pada tingkat signifikansi 5% Dapat juga dilihat dari nilai P- value. Dari penelitian ini didapat P value sebesar 0.447, karena nilai P- value lebih besar dari 0.05, maka hipotesis H_4 ditolak.

4.5.5. Pengujian Hipotesis V

Hipotesis kelima (H_5) adalah: Terdapat hubungan yang positif signifikan antara faktor intrinsik dengan kepuasan kerja.

Variabel Indikator faktor intrinsik dibentuk dari indikator-indikator pengalaman baru, tidak ditekan, mengekspresikan diri dan ketrampilan lain Sedangkan variabel kepuasan kerja dibentuk dari variabe indikator: puas atas tingkat gaji, kesempatan promosi, kemungkinan di PHK kecil dan puas atas kelompok kerja.

Uji hipotesis antara variabel faktor intrinsik dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai CR 2.484. Dapat dilihat bahwa nilai $CR \geq 1.96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_5 diterima pada tingkat signifikansi 5% Dapat juga dilihat dari nilai P- value. Dari penelitian ini didapat P value sebesar 0.013, karena nilai P- value kurang dari 0.05, maka hipotesis H_5 diterima.

4.5.6. Pengujian Hipotesis VI

Hipotesis keenam (H_6) adalah: Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kesempatan promosi dengan kepuasan kerja.

Variabel Indikator kesempatan promosi dibentuk dari indikator-indikator jenjang karier, peraturan, syarat dan kesempatan. Sedangkan variabel kepuasan kerja dibentuk

dari variabel indikator: puas atas tingkat gaji, kesempatan promosi, kemungkinan di PHK kecil dan puas atas kelompok kerja.

Uji hipotesis antara variabel kesempatan promosi dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai CR 2.054. Dapat dilihat bahwa nilai $CR \geq 1.96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_6 diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari nilai P-value. Dari penelitian ini didapat P value sebesar 0.04, karena nilai P-value kurang dari 0.05, maka hipotesis H_6 diterima.

4.5.7. Pengujian Hipotesis VII

Hipotesis ketujuh (H_7) adalah: Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja.

Variabel Indikator kondisi kerja dibentuk dari indikator-indikator lingkungan, atasan, teman sejawat dan tata-tertib. Sedangkan variabel kepuasan kerja dibentuk dari variabel indikator: puas atas tingkat gaji, kesempatan promosi, kemungkinan di PHK kecil dan puas atas kelompok kerja.

Uji hipotesis antara variabel kondisi kerja dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai CR 3.324. Dapat dilihat bahwa nilai $CR \geq 1.96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_7 diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari nilai P-value. Dari penelitian ini didapat P value sebesar 0.001, karena nilai P-value kurang dari 0.05, maka hipotesis H_7 diterima.

4.5.8. Pengujian Hipotesis VIII

Hipotesis kedelapan (H8) adalah: Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara mudah pindah pekerjaan dengan kepuasan kerja.

Variabel Indikator mudah pindah pekerjaan dibentuk dari variabel observasi. Sedangkan variabel kepuasan kerja dibentuk dari variabel indikator: puas atas tingkat gaji, kesempatan promosi, kemungkinan di PHK kecil dan puas atas kelompok kerja.

Uji hipotesis antara variabel mudah pindah pekerjaan dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai $CR = 2.266$. Dapat dilihat bahwa nilai $CR \geq 1.96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_8 diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari nilai P-value. Dari penelitian ini didapat P value sebesar 0.023, karena nilai P-value kurang dari 0.05, maka hipotesis H_8 diterima.

4.5.9. Pengujian Hipotesis IX

Hipotesis kesembilan (H9) adalah: Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kepuasan hidup dengan kepuasan kerja.

Variabel Indikator kepuasan hidup dibentuk dari indikator-indikator kehidupan, masa depan, kondisi sekarang, keinginan, rencana sesuai harapan. Sedangkan variabel kepuasan kerja dibentuk dari variabel indikator: puas atas tingkat gaji, kesempatan promosi, kemungkinan di PHK kecil dan puas atas kelompok kerja.

Uji hipotesis antara variabel kepuasan hidup dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai $CR = 2.752$. Dapat dilihat bahwa nilai $CR \geq 1.96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_9 diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dapat juga dilihat dari nilai P-value. Dari penelitian ini didapat P value sebesar 0.006, karena nilai P-value kurang dari 0.05, maka hipotesis H_9 diterima.

4.5.10. Pengujian Hipotesis X

Hipotesis kesepuluh (H_{10}) adalah: Terdapat hubungan yang positif signifikan antara umur dengan kepuasan hidup.

Variabel umur merupakan variabel observasi. Sedangkan Variabel Indikator kepuasan hidup dibentuk dari indikator-indikator kehidupan, masa depan, kondisi sekarang, keinginan, rencana sesuai harapan.

Uji hipotesis antara variabel umur dengan kepuasan hidup menghasilkan nilai CR 2.263. Dapat dilihat bahwa nilai $CR \geq 1.96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{10} diterima pada tingkat signifikansi 5% Dapat juga dilihat dari nilai P- value. Dari penelitian ini didapat P value sebesar 0.024, karena nilai P- value kurang dari 0.05, maka hipotesis H_{10} diterima.

4.5.11. Pengujian Hipotesis XI

Hipotesis kesebelas (H_{11}) adalah: Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara jenis kelamin (pria) dengan kepuasan hidup.

Variabel jenis kelamin pria merupakan variabel dummy. Sedangkan variabel kepuasan hidup dibentuk dari indikator-indikator kehidupan, masa depan, kondisi sekarang, keinginan, rencana sesuai harapan.

Uji hipotesis antara variabel jenis kelamin pria dengan kepuasan hidup menghasilkan nilai CR | 2.051 |. Dapat dilihat bahwa nilai $CR \geq | 1.96 |$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{11} diterima pada tingkat signifikansi 5% Dapat juga dilihat dari nilai P- value. Dari penelitian ini didapat P value sebesar 0.04, karena nilai P- value kurang dari 0.05, maka hipotesis H_{11} diterima.

4.5.12. Pengujian Hipotesis XII

Hipotesis kedua belas (H_{12}) adalah: Terdapat hubungan yang positif signifikan antara status perkawinan dengan kepuasan hidup.

Variabel status perkawinan merupakan variabel dummy. Sedangkan variabel kepuasan hidup dibentuk dari indikator-indikator kehidupan, masa depan, kondisi sekarang, keinginan, rencana sesuai harapan.

Uji hipotesis antara variabel faktor intrinsik dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai CR 2.357. Dapat dilihat bahwa nilai $CR \geq 1.96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{12} diterima pada tingkat signifikansi 5% Dapat juga dilihat dari nilai P- value. Dari penelitian ini didapat P value sebesar 0.018, karena nilai P- value kurang dari 0.05, maka hipotesis H_{12} diterima.

4.5.13. Pengujian Hipotesis XIII

Hipotesis ketigabelas (H_{13}) adalah: Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kesehatan subyektif dengan kepuasan hidup.

Variabel Indikator kesehatan subyektif dibentuk dari indikator kesehatan sekarang dan sebelumnya Sedangkan variabel kepuasan hidup dibentuk dari indikator-indikator kehidupan, masa depan, kondisi sekarang, keinginan, rencana sesuai harapan.

Uji hipotesis antara variabel kesehatan subyektif dengan kepuasan hidup menghasilkan nilai CR 2.212. Dapat dilihat bahwa nilai $CR \geq 1.96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{13} diterima pada tingkat signifikansi 5% Dapat juga dilihat dari nilai P- value. Dari penelitian ini didapat P value sebesar 0.027, karena nilai P- value kurang dari 0.05, maka hipotesis H_{13} diterima.

4.5.14. Pengujian Hipotesis XIV

Hipotesis keempatbelas (H14) adalah: Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara gejala kesehatan fisik dengan kepuasan hidup.

Variabel Indikator gejala kesehatan fisik dibentuk dari indikator-indikator sesak nafas, sakit kepala, sulit tidur, pusing-pusing, keringat dingin dan berdebar-debar. Sedangkan variabel kepuasan hidup dibentuk dari indikator-indikator kehidupan, masa depan, kondisi sekarang, keinginan, rencana sesuai harapan.

Uji hipotesis antara variabel gejala kesehatan fisik dengan kepuasan hidup menghasilkan nilai CR | 2.139 |. Dapat dilihat bahwa nilai $CR \geq | 1.96 |$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{14} diterima pada tingkat signifikansi 5% Dapat juga dilihat dari nilai P- value. Dari penelitian ini didapat P value sebesar 0.032, karena nilai P- value kurang dari 0.05, maka hipotesis H_{14} diterima.

4.5.15. Pengujian Hipotesis XV

Hipotesis kelimabelas (H 15) adalah: Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kepuasan kerja dengan kepuasan hidup.

Variabel Indikator kepuasan kerja dibentuk dari indikator-indikator puas atas tingkat gaji, kesempatan promosi, kemungkinan di PHK kecil dan puas atas kelompok kerja. Sedangkan variabel kepuasan hidup dibentuk dari variabe indikator- indikator kehidupan, masa depan, kondisi sekarang, keinginan, rencana sesuai harapan.

Uji hipotesis antara variabel faktor intrinsik dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai CR 4.76 Dapat dilihat bahwa nilai $CR \geq 1.96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{15} diterima pada tingkat signifikansi 5% Dapat juga dilihat dari nilai P- value.

Dari penelitian ini didapat P value sebesar 0.0, karena nilai P- value kurang dari 0.05, maka hipotesis H_{15} diterima.

Tabel IV.14.

Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Bunyi Hipotesis	Hasil Pengujian
H1	Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja	Terbukti
H2	Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara upaya/usaha subyektif dengan kepuasan kerja.	Terbukti
H3	Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara pengalaman kerja dengan kepuasan kerja.	Terbukti
H4	Terdapat hubungan yang positif signifikan antara tingkat gaji dengan kepuasan kerja.	Tidak Terbukti
H5	Terdapat hubungan yang positif signifikan antara faktor intrinsik dengan kepuasan kerja.	Terbukti
H6	Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kesempatan promosi dengan kepuasan kerja.	Terbukti
H7	Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja.	Terbukti
H8	Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara mudah berpindah pekerjaan dengan kepuasan kerja.	Terbukti
H9	Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kepuasan hidup dengan kepuasan kerja	Terbukti
H10	Terdapat hubungan yang positif signifikan antara umur dengan kepuasan hidup.	Terbukti
H11	Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara jenis kelamin pria dengan kepuasan hidup.	Terbukti
H12	Terdapat hubungan yang positif signifikan antara status perkawinan dengan kepuasan hidup.	Terbukti

Lanjutan hal 87		
H13	Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kesehatan subyektif dengan kepuasan hidup.	Terbukti
H14	Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara gejala kesehatan fisik (kesehatan obyektif) dengan kepuasan hidup.	Terbukti
H15	Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kepuasan kerja dengan kepuasan hidup.	Terbukti

4.6. KESIMPULAN BAB IV

Pada bab ini telah dilakukan pengujian 15 hipotesis dengan hasil menunjukkan satu hipotesis ditolak dan 14 hipotesis lainnya diterima. Setelah dilakukan pengujian *goodness of fit*, model teoritis yang disampaikan dinyatakan baik. Pada bab 5 akan dibahas kesimpulan dan implikasi teoritis dan manajerial.

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

5.1. Pendahuluan.

Pada bab ini dikemukakan kesimpulan dan implikasi kebijakan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Hal-hal yang akan diuraikan pada Bab V ini yaitu: Pertama adalah mengenai kesimpulan hipotesis yang terdiri dari lima belas (15) hipotesis.

Kedua, seperti dijelaskan pada Bab I bahwa masalah penelitian yang diangkat berupa 3 permasalahan penelitian yang akan disimpulkan pada bab ini.

Ketiga, berupa implikasi teoritis.

Keempat, adalah implikasi manajerial untuk industri swalayan khususnya dalam rangka pengembangan sumber daya manusianya .

Kelima, berupa uraian tentang keterbatasan atas penelitian yang dilaksanakan.

Keenam, merupakan agenda penelitian mendatang yang memungkinkan untuk pengembangan lebih lanjut atas hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

5.2 Kesimpulan Hipotesis dan Masalah Penelitian.

5.2.1 Kesimpulan hipotesis

5.2.1.1 Kesimpulan hipotesis 1

Tingkat pendidikan berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin rendah pula kepuasan kerja. Tingkat pendidikan merupakan dummy variabel yang berupa tingkat pendidikan SLTA, DIII dan tingkat sarjana.

Berdasarkan Hulin dalam Judge dan Watanabe, (1993), dikatakan bahwa apa yang dikontribusikan tidak seimbang dengan apa yang diperoleh maka akan terjadi hubungan yang terbalik. Artinya bahwa apabila investasi yang dikeluarkan lebih tinggi untuk pendidikan dibandingkan dengan standar penghasilan yang diperoleh maka akan terjadi ketidak puasan kerja.

5.2.1.2 Kesimpulan hipotesis 2

Upaya Subyektif berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi derajat upaya subyektif maka semakin rendah pula kepuasan kerja. Upaya subyektif dibentuk oleh indikator pekerjaan bagian dari hidup, bekerja dengan tenteram, menghayati pekerjaan dan memeriksa barang dengan teliti.

Menurut Hulin dalam Judge dan Watanabe (1993), kepuasan kerja adalah merupakan fungsi keseimbangan antara apa yang di berikan individu di dalam pekerjaan, dibandingkan dengan hasil dalam pekerjaannya, bila terjadi ketidak seimbangan maka akan terjadi ketidak puasan kerja. Jadi dengan upaya subyektif yang

dilakukan pekerja lebih tinggi dari hasil yang diperoleh maka mencapai kepuasan kerja yang lebih rendah.

5.2.1.3 Kesimpulan hipotesis 3

Pengalaman kerja berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi derajat pengalaman kerja maka semakin rendah kepuasan kerja. Pengalaman kerja ini merupakan variabel observasi yang merupakan lamanya pekerja bekerja pada bidangnya.

Menurut Huli dalam Judge dan Watanabe, (1993), menghipotesiskan suatu kerangka kerja yang didefinisikan sebagai pengalaman yang lalu dengan hasil tertentu yang diperoleh diharapkan mempengaruhi bagaimana perasaan pekerja terhadap hasil yang diterimanya. Dengan kata lain dari pengalaman-pengalaman yang mereka punyai akan mempengaruhi bagaimana mereka mengevaluasi tingkat hasil yang mereka terima, sehingga pekerja yang mempunyai pengalaman masa lalu dengan tingkat tertentu, mungkin akan lebih kritis dalam mengevaluasi hasil yang mereka terima sekarang

5.2.1.4 Kesimpulan hipotesis 4

Tingkat gaji berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat gaji semakin tinggi pula kepuasan kerja. Tingkat gaji merupakan variabel observasi yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hasil komputasi yang diperoleh menunjukkan nilai t hitung sebesar 0.761 lebih kecil dari t tabel yaitu ≥ 1.96 , sehingga dapat disimpulkan bawa hipotesa H_4 tidak dapat diterima pada tingkat

signifikansi 5%. Dari besaran P-value 0.447, nilai P-value lebih besar dari 0.05 maka hipotesa H_4 ditolak. Kemungkinan sebab-sebab tidak terdapatnya pengaruh yang signifikan antara gaji dan kepuasan kerja antara lain:

1. Karyawan yang diteliti lebih mementingkan hasil yang bersifat imateriil. Dapat diartikan bahwa imateriil adalah merupakan hal-hal yang bersifat psikologis, termasuk di dalamnya adalah penghargaan, pengakuan, kebanggaan pada pekerjaan yang dicapai.
2. Gaji bukan merupakan satu-satunya penghasilan karyawan, tetapi kemungkinan masih mendapat subsidi dari anggota keluarga.

Riset yang diadakan oleh Herzberg dalam Cowling & James (1994), berdasarkan tanggapan responden maka dibagi atas dua hal yaitu yang memberi kebahagiaan atau ketidakbahagiaan di tempat kerja. Di dalam penelitian tersebut tingkat gaji termasuk sifat yang disukai, tetapi lebih sering dijawab oleh responden tidak disukai. Penemuan tersebut mengarah kepada kesimpulan bahwa upah tidak menimbulkan kepuasan, sehingga para pengelola tenaga kerja harus memusatkan perhatiannya pada pencapaian sistem upah yang teradministrasi dengan baik dan menghilangkan penyebab-penyebab ketidakpuasan di antara para karyawan.

5.2.1.5 Kesimpulan hipotesis 5

Faktor Intrinsiki berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi derajat faktor intrinsik maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Faktor intrinsik dibentuk oleh indikator-indikator yaitu: pengalaman baru, bekerja tidak ditekan, dapat

mengekspresikan diri dan tidak memerlukan ketrampilan lain. Dalam bekerja apabila pekerja dapat mengungkapkan ide-idenya dengan tanpa rasa ketakutan, dapat mempelajari hal baru yang tanpa harus mempunyai ketrampilan khusus pada awalnya, maka pekerja tersebut akan dapat bekerja dengan rasa senang dan tenteram.

5.2.1.6. Kesimpulan hipotesis 6

Kesempatan promosi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi derajat kesempatan promosi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Kesempatan promosi dibentuk oleh indikator jenjang karier, peraturan, syarat dan kesempatan. Peningkatan ke jenjang karier yang lebih tinggi, baik disadari maupun tidak disadari merupakan cita-cita para pekerja. Hal tersebut dapat dicapai apabila pekerja memenuhi syarat dan sesuai dengan peraturan perusahaan serta adanya kesempatan seluas-luasnya yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Blum dalam As'ad, (1991) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap yang dimiliki oleh seorang pekerja. Beberapa sikap yang dikaitkan dengan pekerjaan seperti, upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, situasi kerja, kesempatan berkarier penilaian kerja yang adil dan lain-lain.

5.2.1.7. Kesimpulan hipotesis 7.

Kondisi kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi derajat kondisi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Kondisi kerja dibentuk oleh indikator lingkungan, atasan, teman sejawat, dan tata tertib. Lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan kerja yang nyaman antara atasan dan

teman sejawat serta didukung dengan tata-tertib perusahaan yang pasti, akan menumbuhkan rasa tenteram dan puas dalam bekerja.

Menurut Tiffin dalam As'ad, (1991) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap yang dimiliki oleh seorang pekerja. Beberapa sikap yang dikaitkan dengan pekerjaan antara lain, kestabilan pekerjaan, situasi dan kondisi kerja, kesempatan berkarier, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial, perlakuan atasan, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan dan kerjasama antar sesama karyawan.

5.2.1.7. Kesimpulan hipotesis 8

Mudah berpindah pekerjaan lain berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi derajat mudah berpindah pekerjaan lain maka semakin rendah kepuasan kerja. Mudah berpindah pekerjaan lain merupakan variabel observasi.

Menurut Hulin dalam Judge dan Watanabe, (1993), mengatakan bahwa pada waktu suplai tenaga kerja melimpah, pekerja akan merasa *input* mereka lebih rendah atas tingkat hasil (*outcome*) yang diterima, sehingga kepuasan kerja akan meningkat. Bila tingkat pengangguran rendah (banyak alternatif pekerjaan) maka akan menurunkan kepuasan kerja. Pekerja yang mempunyai keyakinan bahwa sulit mendapatkan pekerjaan pembandingan mungkin akan lebih puas dengan tingkat hasil yang diperoleh sekarang.

5.2.1.9 Kesimpulan hipotesis 9

Kepuasan hidup berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.. Semakin tinggi derajat kepuasan hidup maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Kepuasan hidup terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu puas dengan kehidupan secara umum, tidak khawatir tentang masa depan, kondisi kehidupan, hidup sudah seperti yang diinginkan, rencana sudah sesuai harapan dan berhasil dalam pekerjaan. Faktor-faktor itu membentuk adanya rasa puas atas kehidupan yang mereka jalani sehingga akhirnya dapat mempengaruhi kepuasan lain yaitu kepuasan di dalam pekerjaan.

Havighurst dalam Birren & Schaie, (1977) menyatakan bahwa terdapat lima aspek yang mempengaruhi kepuasan hidup yaitu: adanya semangat untuk menjalani hidupnya dimasa kini, kemampuan individu tersebut dalam mengatasi masalah serta keuletannya dalam menghadapi masalahnya, kesesuaian antara harapan dengan prestasi yang dicapai, konsep diri yang baik dan yang terakhir adalah *mood* atau suasana hati yang positif. Siagian (1992) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah suatu cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya, baik itu merupakan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa masalah yang dihadapi dalam hidup termasuk pula dalam aspek pekerjaan, sehingga kepuasan hidup dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5.2.1.10 Kesimpulan hipotesis 10

Umur berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.. Semakin tinggi derajat umur maka semakin tinggi pula kepuasan hidup. Umur merupakan variabel observasi yaitu lamanya hidup para karyawan.

Menurut Paul Cameron dalam Perlmutter & Hall, (1992) melakukan penelitian yang menyimpulkan bahwa kepuasan hidup tiap individu dalam kelompok usia yang berbeda yaitu kelompok usia muda, madya dan tua adalah sama. Dalam semua kelompok usia, kesehatan merupakan aspek yang berhubungan dengan kepuasan hidup. Semakin tua umur individu, yaitu mulai saat individu mencapai usia 50 tahun, kesehatan adalah aspek utama penentu kepuasan hidup dan kepuasan kerja.

5.2.1.11 Kesimpulan hipotesis 11

Jenis kelamin (pria) berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan hidup. Pekerja yang berjenis kelamin pria maka kepuasan kerjanya rendah. Jenis kelamin merupakan dummy variabel.

Diener (1984) mengatakan bahwa wanita lebih merasa puas dalam kehidupannya dibandingkan dengan pria. Campbell dkk dalam Newman & Newman, (1979) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa individu yang kepuasan hidupnya paling tinggi adalah kelompok wanita menikah yang masih muda dan belum memiliki anak.

5.2.1.12 Kesimpulan hipotesis 12

Status perkawinan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan hidup. Pekerja yang berstatus menikah/kawin maka kepuasan kerjanya tinggi. Status perkawinan merupakan dummy variabel.

Diener (1984) mengatakan bahwa pekerja yang berstatus menikah merasa lebih puas dalam kehidupannya dibandingkan dengan yang belum menikah. Campbell dkk dalam Newman & Newman, (1979) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa individu yang kepuasan hidupnya adalah kelompok wanita menikah yang masih muda dan belum memiliki anak, pria menikah berumur di atas 30 tahun dan belum memiliki anak serta pria dan wanita menikah yang memiliki anak dengan usia lebih dari 17 tahun.

5.2.1.13 Kesimpulan hipotesis 13

Kesehatan subyektif berpengaruh secara positif terhadap kepuasan hidup. Semakin tinggi kesehatan subyektif maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Kesehatan subyektif merupakan variabel yang dibentuk dari suatu indikator yang mengacu pada bagaimana masing-masing individu secara subyektif menilai kesehatannya.

Bearon dalam Perlmutter & Hall (1992) menyebutkan bahwa kesehatan merupakan aspek utama penentu kepuasan hidup disusul oleh kemampuan finansial, status sosial, interaksi atau hubungan sosial dan status perkawinan.

5.2.1.14 Kesimpulan hipotesis 14

Gejala kesehatan fisik (kesehatan obyektif) berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan hidup. Semakin meningkat gejala kesehatan fisik maka semakin rendah pula kepuasan hidupnya. Gejala kesehatan fisik dibentuk oleh indikator seberapa sering sesak nafas, sakit kepala karena kelelahan, sulit tidur, pusing-pusing, tangan berkeringat dingin dan jantung berdebar-debar.

Diener (1984) mengatakan bahwa faktor kesehatan perlu di lihat dari dua aspek yang berbeda yaitu secara subyektif dan secara obyektif karena merefleksikan dimensi yang berbeda.

5.2.1.15 Kesimpulan hipotesis 15

Kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan hidup. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan hidup. Kepuasan kerja merupakan variabel yang dibentuk oleh indikator, puas atas tingkat gaji, kesempatan promosi, pemutusan hubungan kerja sangat kecil dan puas atas kelompok kerja. Namun demikian hal tersebut tidak dapat terlepas dari suasana hati pekerja itu sendiri baik yang berasal dari dalam individu maupun pengaruh lingkungan. Sehingga pengaruh suasana hati dan lingkungan pekerjaan sering terbawa ke dalam kehidupan di luar pekerjaan.

Flanagan dalam Newman & Newman (1979) mengatakan bahwa kepuasan hidup dapat ditinjau dari aspek materi dan jaminan keamanan finansial yaitu sanggup mencukupi berbagai kebutuhan baik yang primer seperti sandang, pangan dan papan

maupun kebutuhan sekunder serta tertier. Bagi sebagian besar individu, terpenuhinya kebutuhan materi merupakan wujud nyata dari usaha atau pekerjaan yang dilakukan.

Dari segi prestasi dan pekerjaan, individu memiliki pekerjaan yang menarik, menantang dan memberikan keuntungan secara personal bagi dirinya baik di dalam maupun di luar rumah. Dalam hal ini individu mampu menggunakan kemampuannya secara maksimal, mendapat pengakuan dari orang lain yang berhubungan dengan pekerjaannya tersebut serta berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

5.2.2 Kesimpulan mengenai masalah penelitian

5.2.2.1 Kesimpulan masalah penelitian 1

Indikator apa saja yang membentuk variabel upaya subyektif, faktor intrinsik, kesempatan promosi, kondisi kerja, kepuasan hidup, kepuasan kerja, dan gejala kesehatan fisik.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat diketahui bahwa semua *loading factor* yang merupakan ukuran diterima/tidaknya indikator sebagai indikator faktor yaitu $\geq 0,40$. Hal ini berarti dari 41 indikator yang diajukan sebagai pembentuk faktor laten sebesar 32 indikator diterima dan 9 ditolak (X4, X26, X27, X29, X31, X33, X34, X36, X37) karena ini tidak memenuhi signifikan pada taraf signifikansi 5%.

5.2.2.2 Kesimpulan masalah penelitian 2

Faktor-faktor dan variabel-variabel tingkat pendidikan, upaya subyektif, faktor intrinsik, pengalaman kerja, kesempatan promosi, tingkat gaji, kondisi kerja, mudah

berpindah pekerjaan, kepuasan hidup, kepuasan kerja, umur, jenis kelamin (pria), status perkawinan, kesehatan subyektif dan gejala kesehatan fisik akan mempengaruhi dalam strategi kebijakan pengembangan sumber daya manusia khususnya pramuniaga swalayan yang menjadi obyek penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian yang pernah ada yaitu penelitian Judge & Watanabe (1993), mengenai hubungan timbal-balik antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup maka dapat dibuktikan secara empiris, dengan perhitungan SEM, bahwa tingkat pendidikan, upaya subyektif, faktor intrinsik, pengalaman kerja, kesempatan promosi, kondisi kerja, mudah berpindah pekerjaan, kepuasan hidup memang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kecuali tingkat gaji. Sedangkan, kepuasan kerja, umur, jenis kelamin (pria), status perkawinan, kesehatan subyektif dan gejala kesehatan fisik berpengaruh terhadap kepuasan hidup.

5.2.2.3 Kesimpulan masalah penelitian 3

Apakah kepuasan kerja dan kepuasan hidup saling berhubungan secara timbal balik pada pramuniaga swalayan yang diteliti.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dapat diketahui bahwa kepuasan hidup berpengaruh terhadap kepuasan kerja (model A). Hal ini berarti kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh baik buruknya kepuasan hidup atau baik buruknya terbentuknya kepuasan hidup dalam arti beberapa faktor pembentuknya yaitu: puas dengan kehidupannya secara umum, tidak khawatir tentang masa depan, kondisi kehidupan, hidup seperti yang diinginkan, rencana sudah

sesuai dengan harapan dan berhasil dalam pekerjaan. Dapat diketahui pula bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan hidup (model B). Ini berarti pula bahwa kepuasan hidup sangat dipengaruhi oleh baik buruknya kepuasan kerja atau baik buruknya terbentuknya kepuasan kerja dalam arti beberapa faktor pembentuknya yaitu: puas atas tingkat gaji, kesempatan promosi, pemutusan hubungan kerja sangat kecil dan puas atas kelompok kerja.

Penelitian empiris ini menunjukkan fakta bahwa, kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor pembentuknya sendiri melainkan juga dipengaruhi oleh faktor pembentuk kepuasan hidup. Begitu sebaliknya kepuasan hidup tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor pembentuknya namun dipengaruhi pula oleh faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja. Jadi kepuasan kerja dan kepuasan hidup saling terkait dan saling berpengaruh satu sama lain.

5.3 Implikasi Teoritis.

Berdasarkan model teoritis (A & B) yang diajukan dalam penelitian ini, pengujian secara empiris dengan menggunakan penganalisaan SEM (*Structural Equation Model*) maka hasilnya menunjukkan bahwa beberapa teori yang ada berkaitan dengan kepuasan kerja dan kepuasan hidup, bisa juga merupakan dasar teori kepuasan sebagai berikut:

- a. *Intrapersonal Comparison Processes* (Teori Perbandingan Intrapersonal) atau dikenal juga dengan *Discrepancy Theory*, terbukti secara empiris

untuk penelitian ini dengan lingkup yang lebih kecil dan spesifik dari kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan yang dilakukan oleh dirinya sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan/kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperolehnya dari pekerjaan adalah kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan/kesenjangan (*discrepancy*) antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan adalah besar. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka seorang pramuniaga akan terpuaskan jika perbedaan antara apa yang diharapkan dengan apa yang diterimanya adalah kecil. Sebaliknya jika perbedaan antara kedua hal tersebut besar, maka ketidakpuasanlah yang diperoleh individu.

b. *Interpersonal Comparison Processes* yang dikenal juga sebagai teori keadilan (*Equity Theory*) menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* atau *inequity* atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

Berdasarkan teori-teori yang ada dan digunakan sebagai pendukung adanya kepuasan pada karyawan maka secara empiris terbukti bahwa terdapat hubungan atau

pengaruh timbal-balik antara kepuasan kerja dengan kepuasan hidup, sehingga hal tersebut perlu lebih dicermati.

5.4 Implikasi Manajerial.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan hidup, dan sebaliknya kepuasan hidup berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja, serta perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi ke duanya. Hasil penelitian ini memberikan beberapa hal penting untuk implikasi manajerialnya yaitu :

- a. Tingkat pendidikan, usaha/upaya subyektif, pengalaman kerja, merupakan investasi yang dipunyai oleh individu yang diberikan sebagai *input* kepada perusahaan. Kesenjangan antara *input* dengan *outcome* (hasil) akan menjadi ukuran puas tidaknya para karyawan dalam bekerja.

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan menuntut atau minimal mengharapkan penghasilan yang lebih tinggi pula. Hal ini perlu dicermati oleh perusahaan.

Upaya/usaha subyektif merupakan persepsi karyawan atas kesungguhan hati karyawan dalam rangka melaksanakan tugasnya. Agar dapat dioperasionalkan dalam kebijakan perusahaan maka perusahaan diharapkan dapat membuat suatu kriteria atau standar

atas upaya-upaya yang dilaksanakan oleh para karyawannya, sehingga dapat diketahui tingkat kesungguhannya dalam bekerja. Hal ini berarti perlu kejelasan tugas dan wewenang para supervisor, agar dalam memantau bawahannya berdasarkan pada standar yang dapat dipertanggungjawabkan. Sebagai contoh dapat berupa: cara berkomunikasi dengan pelanggan, sikap terhadap pelanggan, sesama karyawan maupun atasan, tingkat absensi dan sebab-sebabnya, serta bagaimana ketekunan dalam menjalankan tugas seperti ketelitian, kerapian dan kebersihan terhadap barang dagangan yang menjadi tanggungjawabnya.

Pengalaman kerja yang lebih lama berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang lebih lama bekerja di perusahaan biasanya lebih mengenal kekurangan dan kelebihan yang ada di dalam perusahaan, sehingga kemungkinannya mereka menjadi lebih kritis pula terhadap perkembangan yang terjadi di perusahaan. Apabila tidak mendapat perhatian yang selayaknya kemungkinan akan terjadi ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu diusulkan perlunya pemberian suatu '*reward*' kepada para karyawan yang mencapai kurun waktu kerja tertentu dan mencapai suatu prestasi kerja tertentu. Hal ini diharapkan agar memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan profesionalitas para

karyawan, serta mendorong motivasi bagi karyawan lain bahwa loyalitas terhadap perusahaan itu adalah penting.

Oleh karenanya dalam rangka pengadaan, penempatan serta pengembangan karyawan perlu mempertimbangkan hal-hal tersebut di atas.

- b. Faktor intrinsik, kesempatan promosi dan kondisi kerja merupakan manifestasi dari *outcome* yang diberikan perusahaan kepada para karyawan. Pada prinsipnya perusahaan harus memberikan kesempatan berkembang bagi karyawannya sehingga ketrampilan yang dimiliki dapat dimanfaatkan oleh perusahaan secara optimal. Karakteristik pekerjaan yang ada sedikit banyak akan berpengaruh pada sikap karyawan dalam melaksanakan tugas yang dilaksanakannya. Oleh karena itu kebebasan karyawan untuk kreatif dalam menjalankan tugasnya sangatlah penting sehingga akan memunculkan cara-cara yang inovatif dalam rangka melayani para konsumennya. Hal ini perlu didukung oleh kondisi kerja yang dapat berupa peraturan perusahaan, hubungan dan komunikasi yang baik dengan teman sekerja maupun atasannya. Dengan kata lain faktor-faktor intrinsik dan kondisi kerja tersebut dapat menunjang karier karyawan melalui kesempatan promosi pada jenjang yang

lebih tinggi, sehingga akan terwujud kepuasan pada kedua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan.

- c. Mudah berpindah pekerjaan, apabila karyawan merasa mudah berpindah pekerjaan lain maka kepuasan kerja karyawan adalah rendah. Pada kondisi pengangguran yang tinggi seperti sekarang ini kemungkinan untuk berpindah pekerjaan lain adalah relatif sulit. Namun demikian perusahaan masih perlu memperhitungkan biaya pengadaan karyawan baru, pelatihan dan lain-lainnya apabila terjadi frekuensi keluar masuknya karyawan tinggi. Oleh karena itu akan lebih menguntungkan bagi perusahaan apabila karyawan yang sudah ada dan mencukupi kebutuhan dapat dipelihara dan ditingkatkan kemampuannya.
- d. Umur, status perkawinan dan kesehatan berpengaruh pada kepuasan hidup. Oleh karena itu dengan meningkatnya umur karyawan, status menikah bukanlah menjadi kendala bagi perusahaan untuk mempekerjakannya, sejauh kesehatannya terjamin. Meningkatnya umur seseorang diharapkan meningkat pula kematangan psikologisnya sehingga akan lebih dapat mengatasi variasi perilaku konsumen yang dilayaninya. Di sisi lain dengan meningkatnya umur orang cenderung mengharapakan keamanan dalam pekerjaannya sehingga terjadi kepuasan dalam

hidupnya, karena kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain menjadi kendala tersendiri. Hal ini perlu menjadi pertimbangan karena kesetiaan karyawan dengan alasan apapun akan lebih menguntungkan bagi perusahaan, khususnya dalam rangka peningkatan kualitas secara berkesinambungan. Bagi karyawan yang telah berstatus menikah dan mungkin sudah mempunyai anak, sebenarnya sangat ideal apabila ditempatkan pada produk-produk yang dibutuhkan oleh orang tua yang sudah berkeluarga. Hal ini menjadi penting karena perlunya penghayatan secara psikologis terhadap konsumen yang sudah berkeluarga, sehingga dalam memberikan pelayanannya akan lebih dapat menjiwai. Begitu sebaliknya para pramuniaga tersebut merasa dihargai dalam pekerjaannya, selanjutnya terjadi kepuasan hidup pada kehidupannya

- e. Jenis kelamin pria cukup berpengaruh terhadap kepuasan hidup. Oleh karena itu perlu lebih dicermati mengapa pria yang bekerja sebagai pramuniaga tidak puas dengan kehidupannya. Kemungkinan masyarakat pada umumnya masih menganggap bahwa pelayan toko merupakan pekerjaan yang tidak bergengsi, sehingga dalam kehidupan sehari-hari para pria yang bekerja sebagai pramuniaga dirasa kurang terhormat. Disarankan untuk

pengadaan tenaga kerja pada masa mendatang dalam merekrut jenis kelamin pria perlu dikaji lebih mendalam.

- f. Kepuasan kerja berpengaruh lebih besar pada kepuasan hidup dengan koefisien secara relatif sebesar 0.4, dibanding sebaliknya yaitu kepuasan hidup pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dengan koefisien relatif sebesar 0.23. Dari hasil yang telah dipaparkan tersebut menunjukkan bahwa hasil tersebut tidak mengurangi signifikansinya. Jadi pengaruh timbal balik antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup tidak menunjukkan perbedaan secara signifikan dalam besarnya (*magnitudenya*). Kepuasan kerja dan kepuasan hidup adalah kunci utama dari keberhasilan pengadaan, penempatan dan pemeliharaan sumber daya manusia di dalam perusahaan, oleh karena itu perlu pendekatan secara personal sehingga dapat meningkatkan kualitas hubungan antara karyawan dan perusahaan. Pada akhirnya dapat mendukung tingkat pelayanan yang lebih memuaskan kepada pelanggan.

5.5. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menggunakan data *cross-section* dari 150 responden. Dengan menggunakan data *cross-section* hanya dapat diketahui hubungan kausalitas pada suatu waktu tertentu saja. Keterbatasan lainnya adalah pada skala pengukuran yang

digunakan yaitu 1 - 5 dengan pertimbangan masyarakat tahu bahwa ranking nilai suatu prestasi adalah dari nilai 1 - 5 akibatnya data cenderung kurang bisa menunjukkan data interval yang baik. Selain itu karena jenis data yang digunakan adalah data kualitatif walaupun kemudian data tersebut dapat dikuantitatifkan dengan skala Likert maka hasilnya kemungkinan terjadinya bias masih ada.

5.6. Agenda Penelitian Mendatang.

Penelitian ini menunjukkan gambaran tentang hubungan kepuasan kerja dan kepuasan hidup yang terdapat dalam lingkup perusahaan yang sejenis saja.. Oleh karena itu sangat menarik apabila dilakukan penelitian lain yang menggambarkan tentang jenis industri lain maupun industri yang beragam serta fungsi pekerjaan yang bermacam-macam pula.

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah *cross-section*, kemungkinan hasilnya pun akan sangat tergantung kepada perubahan situasi dan kondisi. Oleh karena itu diusulkan untuk penelitian mendatang menggunakan data *longitudinal* agar dapat memperlihatkan perkembangan pengaruh dari masing-masing konstruk.

Daftar Pustaka:

- Adams, G. A., et all, (1996), "Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81. No 4, 411-420.
- Adelmann, Pamela. K, (1987), Occupational Complexity, Control and Personnel Income: Their Relation to Psychological Well-being in Men and Women, *Journal of Applied Psychology*, Vol 72, no. 4 p529-537.
- As'ad, Moh., (1991), *Psikologi Industri*, Edisi ke empat. Yogyakarta.
- Azwar Saifuddin, Drs., MA, (1999), *Penyusunan Skala Psikologi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Azwar Saifuddin, Drs., MA, (1994), *Reliabilitas dan Validitas*, Sigma Alpha, Yogyakarta.
- Baruch, Grace, Barnett, R., and Rivers, C., (1983). *Lifeprints: New Patterns of Love and Work for Today's Women*, McGraw-Hill Book Company, New York.
- Birren, J.E., and Schaie, K.W., (1977), *Handbook of the Aging*, Van Nostrand Reinhold Company Regional Officer, New York:
- Cowling A. & James P., (1994), *"The Essence of Industrial Relations and Personnel Management"*, Prentice-Hall International (UK) Ltd., alih bahasa Xavier Quentin Pranata, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Davis, K. & Newstrom, J.W., (1985), *"Human Behavior at Work Organizational Behavior"*, McGraw-Hill, Inc, alih bahasa Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Diener, Ed,(1984), Subjective Well-Being, *Psychological Bulletin*, vol. 95, No. 3, p 543-575.
- Emory, C.W & Cooper, D.R. (1995), *"Business Research Methods"*, Fifth Edition, Ricard D, Irwin, Inc.
- Ferdinand, Augusty, MBA, DR. (2000), *"Stuctural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen"*, Aplikasi Model-Model Rumit dalam penelitian untuk tesis S-2 & disertasi S-3, Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang,

- Gibson and Ivancevich, (1994), "*Organizations Behavior-Structure-Processes*", Eight Edition, Richard D. Irwin, Inc.
- Greenberg, G. & Born, R.A., (1994), "*Behavior Organizaton: Understanding and Managing the Human Side of Work*", Fifth Edition, Prentice-Hall International, Inc
- Hair, JF., Anderson, R.E. Tatham, R.L., &Black, W.C., (1992), "*Multivariate Data Analysis With Readings*", Macmillan Publishing Company, New York, USA.
- Higgins, C. A., & Duxbury, L. E. (1992), "Work-family conflict: A comparison of dual career and traditional-career men", *Journal of Organization Behavior*, 13. 389-411.
- Hullin, C. L., Roznowski, M., & Hachiya, D. (1985), "Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration", *Psychological Bulletin*, 97. 233-250.
- Hurlock, E.B., (1968), *Developmental Psychology*, Third Ed. McGraw-Hill Publishing Co. Ltd, Bombay-New Delhi.
- Jane, C., (1986), "The Biggest Mistake Top Management" dalam Luthans, F., 1995 "*Organizational Behavior*", *International Edition*, McGraw-Hill Book Co., Singapore.
- Johnston W. B., (1987), "Global Work Force 2000 The New Wold Labor Market", dalam Wortzel, H. V. & Wortzel, L.H., 1997. "*Strategic Management in the Global Economi*", John Wiley & Sons, Inc, New York
- Judge, T. A & Locke, E. A., (1993), "Effect of Dysfunctional Thought Processes on Subjective Well-Being and Job Satisfaction", *Journal of Applied Psyhology*, Vol. 78. No 3. 475-490.
- Judge, T. A. & Watanabe, S., (1993), "Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relatonship, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 6, 939-948.

- Katzel, R. A., Thompson, D.E., & Guzzo, R.A. (1992), "How Job Satisfaction and Performance Are and Are Not Linked" dalam *Robbins, P.S. (1996) "Organizational Behavior, Concepts, Controversies, Applications"*, Alih bahasa, Hadyana Pujaatmaka, PT Bhuana Ilmu Populair, Jakarta hal: 181.
- Keon, T. L., & McDonald, B. (1982), "Job satisfaction and life satisfaction: An empirical evaluation of their interrelationship", *Human Relations*, 35. 167-180.
- Levin, I., & Stockes. J. P. (1989), "Dispositional approach to job satisfaction: Role of negative affectivity", *Journal of Applied Psychology*, 74. 752-758.
- Luthans, F., (1995) "*Organizational Behavior*", International Edition, McGraw-Hill Book Co., Singapore.
- Maslow, H. A., (1954), "*Motivation and Personality*, McGraw-Hill, New York.
- Miller, K. I., & Monge, P.R. (1986), "Participation, Satisfaction and Productivity: A Meta-Analitic Reviw", *Academy of Management Journal*, December, hal 748.
- Newman & Newman, (1979). *Development through Life: A Psychosocial Approach*. The Dorsey Press, Harewood, Illinois.
- Perlmutter, Marion & Hall, Elizabeth, (1992), *Adult Development and Aging*, 2nd Ed, John Wiley & Sons, Inc, Canada.
- Rice, R. W., Near, J. P., & Hunt, R. G. (1980), "The job-satisfaction/life-satisfaction relationship: A review of empirical reseach", *Basic and Applied Social Psychology*, 1, 37-64.
- Robbins, P.S. (1996) "*Organizational Behavior, Concepts, Controversies, Applications*", Alih bahasa, Hadyana Pujaatmaka, PT Bhuana Ilmu Populair, Jakarta .
- Santoso, Singgih, (2000), "*Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*", Penerbit PT Alex Media Komputindo Kelompok Gramedia , Jakarta.
- Schmitt, N., & Mellon, P. M. (1980), "Life and Job Satisfaction: Is the job central", *Journal of Vocational Behavior*, 16. 51-58.

- Sekaran, U, (1992), "*Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*", Second Edition, John Wiley & Sons, Inc, Singapore.
- Siagian, S.P., (1992), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Siegel, Sidney, (1988), *Statistik Nonparametrik, untuk ilmu-ilmu sosial*, PT Gramedia, Jakarta.
- Staw, B. M. & Ross, J. (1985), " Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes", *Journal of Applied Psychology*, 70. 469-480.
- Stevens-Long, Judith, (1984), *Adult Life: Developmental Process*, Mayfield Publishing Company, California.
- Vroom, V. H., (1964), "*Work and Motivation*", Willey, New York.